

Évaluation des postes en litige
Service de l'informatique/Division du développement

Étape 5 du processus d'évaluation
Comité d'évaluation des cols blancs de la Ville de Gatineau

A- Introduction

[1] La présente décision traite de sept (7) titres d'emploi pour lesquels un ou plusieurs facteurs sont en litige. Pour quatre (4) d'entre eux, le titre d'emploi est lui-même contesté. Tous les litiges qu'ils soulèvent figurent en notation spéciale sur le tableau général des postes du service de l'informatique, tableau déposé comme pièce E-100 et sur lequel apparaissent les cotes des facteurs propres à tous ces postes.

[2] Des audiences ont été tenues durant la période du 4 novembre au 16 décembre pour entendre la preuve testimoniale et les arguments concernant ces titres d'emploi et les facteurs en litige.

[3] Les titulaires des quatre postes dont le titre d'emploi est en litige ont témoigné sur leurs tâches au cours de la période pertinente, soit celle comprise entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2006. Leurs témoignages ont été suivis, à chaque occasion, par celui du chef de la division du développement Livio Retamal qui était responsable au moment de la fusion municipale du secteur géomatique avant de devenir, avec la réorganisation de 2006 le directeur du développement.

[4] Un autre poste en litige, celui d'*Analyste programmeur/Analyste de système I* occupé par M. François Matte, a fait l'objet d'un examen purement documentaire, les parties transmettant au tribunal à la fin de

janvier 2011 les renseignements pertinents et leur argumentation respective.

[5] Telle qu'elle l'avait faite à l'étape 4 du processus d'évaluation pour le secteur de l'Ingénierie, la Ville a présenté d'abord, à la séance du 4 novembre 2010, un portrait général du service de l'Informatique et l'évolution qui l'a marquée à compter de la fusion municipale du 1^{er} janvier 2002. Le tribunal a entendu à cette fin le directeur du service André Scantland dont la nomination à ce poste remonte à la création de la nouvelle ville de Gatineau. Il dirigeait jusque là le même service dans l'ex-ville d'Aylmer, une fonction à laquelle il a accédé en 1994 après avoir occupé diverses autres fonctions dont contrôleur en informatique (un poste cadre) à compter de 1982.

[6] Appelé à témoigner de nouveau à titre de supérieur de l'un des postes en litige, M. Scantland a fourni des précisions additionnelles sur l'évolution du service et le contexte organisationnel et technologique à l'origine de sa réorganisation en 2006. Les précisions fournies à cette occasion, tout comme celles évoquées par le responsable de la division du développement M. Livio Retamal, sont regroupées et résumées pour nombre d'entre elles autour de thèmes plutôt que des postes spécifiques en litige.

[7] Comme je l'ai rappelé à quelques occasions en cours d'audience, toute la preuve touchant le service de l'informatique, son évolution, son cadre de gestion opérationnel et financier est pertinente et s'applique, dans la mesure même de leur pertinence, à tous les dossiers du service indépendamment de l'ordre dans lequel ils ont été entendus.

[8] En raison justement de cette approche globale dans l'examen de toutes les questions ici soulevées, le Comité d'évaluation a continué

d'échanger sur ces questions après la présentation de la preuve testimoniale. Une première séance s'est tenue dans ce cadre le 6 janvier pour faire le point sur l'ensemble des questions soulevées par les éléments en litige et préciser les besoins de preuve documentaire additionnelle à partir de certains axes de réflexion suggérés par le soussigné aux représentantes des parties.

[9] La complexité relative des systèmes ou sous-systèmes sur lesquels les titulaires des postes en litige ont travaillé durant la période pertinente a été au cœur de ces échanges additionnels et des réflexions du Comité. C'est à besoin qu'a voulu répondre en particulier la demande faite alors par le tribunal au service d'informatique de produire un tableau pouvant fournir des renseignements utiles sur cet aspect de la question.

[10] À la suite de cette rencontre, le Syndicat a déposé le 26 janvier 2011 deux extraits des programmes d'études de l'Université Laval portant sur le Baccalauréat en informatique et Baccalauréat en génie géomatique. Le premier programme « *vise à former un professionnel en informatique capable de concevoir, d'analyser, d'évaluer, de développer, d'implanter et d'assurer la maintenance de systèmes à vocation industrielle, scientifique, ou de gestion dans les organisations* ».

[11] L'objectif du second est de « *former un spécialiste en géomatique, capable d'appliquer les principes et les concepts du génie au captage, à la transformation et à la distribution d'information sur le territoire* ». Le texte poursuit ainsi :

La formation offerte en sciences fondamentales (exemples : mathématiques, physique, informatique), en sciences géomatiques, en sciences du génie et en conception en ingénierie fournit au diplômé les connaissances et la pratique nécessaires pour, entre autres planifier et effectuer des mesures sur le

territoire, concevoir et réaliser des systèmes de mesure, de calcul, d'intégration, de traitement et de diffusion de ces données et conseiller les utilisateurs de systèmes géomatiques sur ces différents aspects.

[12] Une autre rencontre du Comité d'évaluation s'est tenue le 17 mars 2011 au cours de laquelle le tribunal a reçu, sous la cote E-123, un tableau synoptique intitulé *Travaux de développement et géomatique 2002-2006* produit par le service d'informatique en réponse à sa demande. Basé sur les rapports annuels de réalisations pour cette période, le tableau présente la description de soixante-sept (67) travaux ou projets, accompagnés de renseignements correspondants sur la source et la proportion de réalisation (interne ou externe et %), l'indice de complexité (moyen ou faible), la durée, ainsi que les ressources internes de la division du développement affectées à ces travaux.

[13] Le Syndicat a déposé également le même jour des renseignements et des commentaires additionnels des analystes de systèmes I sur ce tableau et son contenu. Les documents soumis comprennent, entre autres, des explications générales, notamment sur la notion de complexité (pièce S-365), un tableau sur le tableau précédent (pièce S-366) relevant les « erreurs » ou les « omissions » du premier et y apportant des « précisions », un tableau de suivi et un texte aux accents surtout argumentaires (S-367 a)) traitant de sujets aussi divers que des listes de systèmes, des comparaisons entre projets de grande et de moindre envergure, des descriptions de tâches et des détails technologiques et géomatiques. D'autres, c'est-à-dire les pièces S-367a) et b), S-368 a) et b), S-369, et S-370 a) et b), renferment des informations ou explications plus techniques sur des projets particuliers, tels le schéma de couverture, le lotissement et le règlement de zonage.

[14] Ces documents de la partie syndicale ont fait l'objet de brefs commentaires de la représentante de la Ville dans une note transmise au tribunal le 1^{er} avril 2011. Elle y précise que le tableau visé par cette preuve (E-123), s'il peut contenir certaines erreurs, n'entendait se limiter toutefois qu'aux seuls projets de développement ou comportant des changements importants ; il n'inclut pas le support et l'entretien des systèmes.

[15] Selon la représentante patronale, l'indicateur de complexité figurant au tableau « *a été établi en fonction de la tâche réalisée et non du système en cause, ni de l'environnement de travail* » et ne remet pas en cause le facteur 5 du plan d'évaluation. Il résulte simplement de l'expérience de 25 ans de M. Retamal dans la gestion de projets et de son implication dans chacun de ceux-ci. Quant aux autres documents (S-367a) et b), S-368 a) et b), S-369, et S-370 a) et b)), la représentante est d'avis qu'ils « *n'ajoutent rien à la preuve faite au dossier lors des auditions* ».

B- Contexte général et profil du service

[16] *Rôle du service de l'informatique.* Selon son directeur André Scantland, le service informatique a pour mission de promouvoir l'utilisation des technologies d'information, d'assurer la disponibilité des équipements et des données de la municipalité dans ce domaine, et de veiller à la gestion d'une panoplie de sous-services (gestion des réseaux et des applications, développement et intégration des applications, implantation des nouvelles technologies et gestion des équipements liés à la mobilité. Le service veille également à la normalisation des procédés et à la sécurité des informations.

[17] Ses propres fonctions comprennent la gestion du personnel en place, les budgets afférents à l'ensemble des services et les projets spéciaux liés

au Plan triennal d'immobilisations (PTI). Le directeur veille de plus à l'implantation des politiques, procédures et normes en informatique, s'assure du transfert des connaissances vers les clients et les utilisateurs et répond aux demandes en matière de technologie d'information.

[18] *Structure organisationnelle de la fusion à la réorganisation de 2006*. La fiche de présentation *Actions entreprises depuis 2001*, tirée du document de présentation daté du 25 mai 2005 et intitulé Projet de réorganisation résume fort bien les événements clés qui ont marqué l'évolution de son service. Ce sont les suivants :

- *Comité de transition 2001*
- *Plan stratégique informatique (2002)*
- *Plan d'orientation et plan d'harmonisation (2003)*
- *Plan d'action — Étude Microsoft (2004)*
- *Formation ITIL (2004)*
- *Étude de réorganisation (2004 — 2005)*
- *Dépôt d'un projet de réorganisation (2005)*
- *Validation du plan par Samson Bélair (2005)*
- *Mise en place du plan (2005 — 2008)*

[19] Référant à l'organigramme comportant l'inscription *Comité exécutif du 8 février 2006* (Pièce E-101), le directeur Scantland souligne qu'on y retrouve la structure présentée au Comité de transition en vue de la fusion municipale. On avait convenu alors que le *Service des systèmes d'information*, sa désignation officielle, comprendrait les quatre (4) sections suivantes, chacune dirigée par un *Chef de section* : *Gestion des réseaux et des serveurs*, *Infocentre*, *Gestion du développement corporatif et Internet* et *Gestion du développement géomatique*.

[20] Les titres d'emploi des salariés travaillant dans ces sections étaient, jusqu'au moment de leur intégration à la grille salariale harmonisée en janvier 2007, des titres d'emploi génériques retenus par le Comité de

transition pour le secteur informatique, soit spécifiquement et selon leur ordre hiérarchique décroissant, les suivants : *Informaticiens conseils, Informaticiens spécialisés, Techniciens conseils et Technicien spécialisé.*

[21] Les descriptions correspondant à l'ensemble des titres d'emploi génériques cols blancs dans la nouvelle ville ont été consignées dans l'Annexe « A » de l'un des rapports (pièce S-344) du Comité de transition. Pour les titres génériques d'informaticien, les trois (3) descriptions les visant sont les suivantes :

21. *Informaticien : Travail consistant notamment à l'installation, la réparation d'équipements informatiques et à poser des évaluations ou diagnostics sur leur état de fonctionnement. A ce niveau, les titulaires peuvent également être appelés à faire de la programmation informatique à partir d'instructions précises. La formation académique demandée est un diplôme d'études collégiales (DEC) en informatique ou électronique.*
22. *Informaticien spécialisé: En plus de la description précédente travail consistant notamment à effectuer de l'analyse pour la gestion, l'adaptation, modification de systèmes informatiques existants. La formation académique demandée est un diplôme d'études collégiales (DEC) avec grande expérience ou un baccalauréat en informatique.*
23. *Informaticien conseil : En plus des deux descriptions précédentes le travail consiste à la prise en charge de projets informatiques pour notamment assurer la conception/création, la mise à jour et la supervision de systèmes informatiques ou travail consistant à la supervision et coordination d'activités majeures du service informatique. La formation académique demandée est un baccalauréat en informatique ou en génie informatique ou équivalent.*

[22] Il importe de noter ici l'absence d'implication réelle du directeur Scantland et du chef de section Retamal dans l'élaboration de ces dernières descriptions. Disant ignorer quels ont été les critères de distinction de ces divers titres, le premier a indiqué que les discussions à leur sujet s'étaient déroulées principalement avec les syndicats et qu'on

avait ignoré ses suggestions; le second affirme n'avoir été nullement impliqué dans ce processus.

[23] Le tableau suivant, déposé sous la cote E-103 b) présente les titres d'emploi de la division *Développement* au moment de l'intégration, leurs titulaires et les titres génériques correspondants :

<u>Titres d'emploi</u>	<u>Numéro de poste</u>	<u>Titulaires</u>	<u>Titre générique au 31 décembre 2006</u>
Technicien aux projets informatiques	INF-BLC-003	Mike Leclair	Technicien conseil / normalisation
Analyste programmeur / Analyste de systèmes I	INF-BLC-026	François Matte	Informaticien spécialisé / programmation analyse
Analyste en géomatique	INF-BLC-033	Denis Olmstead	Technicien conseil / géomatique
	INF-BLC-031	Richard Quinn	Technicien conseil / géomatique
	INF-BLC-034	Luc Rancourt	Technicien conseil / géomatique
	INF-BLC-032	Stéphane Robertson	Technicien I géomatique
Analyste de systèmes I	INF-BLC-028	Michel Bouchard	Informaticien conseil / systèmes
	INF-BLC-030	Denis Dansereau	Informaticien conseil / systèmes

	INF-BLC-013	Francis Grignon	Informaticien spécialisé / programmation analyse
	INF-BLC-035	André Francoeur	Informaticien conseil / systèmes
	INF-BLC-014	Luc Labelle	Informaticien spécialisé / programmation analyse
	INF-BLC-036	Linda Larivière	Informaticien conseil / base de données
	INF-BLC-025	Souad Makni	Informaticien spécialisé / programmation analyse
	INF-BLC-038	Witold Mizerski	Informaticien conseil / géomatique
	INF-BLC-027	Justin Muhawe	Informaticien spécialisé / programmation analyse
	INF-BLC-039	Tajana Skiljevic	Informaticien spécialisé / programmation analyse
	INF-BLC-039	Joël Vincent	Informaticien spécialisé / programmation analyse
Analyste de systèmes - évaluation	EVA-BLC-003	Daniel Rochon	Informaticien spécialisé / systèmes
Analyste de systèmes II / Administrateur de bases de données - évaluation	INF-BLC-012	Johanne Beaudoin	Informaticien spécialisé / programmation analyse

	INF-BLC-037	Mohamed Imgaline	Informaticien conseil / programmation analyse
Analyste de systèmes II / Chargé de projets - informatique	INF-BLC-029	Suzanne Crispin	Informaticien conseil / systèmes

[24] Selon M. Scantland, le plan stratégique informatique préparé en 2002 et déposé en 2003 dressait un inventaire exhaustif des procédés et des pratiques informatiques des ex-villes et de la CUO, lesquels présentaient une situation extrêmement variée. Au moment de la fusion, seules les villes d'Aylmer, Hull et Gatineau étaient dotées d'un service informatique. Un premier effort concerté d'harmonisation survient en avril 2004 avec la décision de retenir pour l'ensemble de la nouvelle Ville la plateforme SQL Serveur de Microsoft, un choix considéré osé à l'époque puisque Oracle était la technologie prévalant alors au sein des villes fusionnées. Ce choix fut avalisé par le Conseil municipal.

[25] On décida en même temps de confier à Microsoft le mandat d'examiner quelle était pour la direction de l'informatique la meilleure façon de se structurer. Après plusieurs mois d'études sur les rôles et les responsabilités des diverses sections, l'entreprise recommandait une restructuration importante des activités centrales du service. Il s'agissait, pour reprendre deux des objectifs du projet de réorganisation cités dans le document de présentation précité le concernant, de ceux visant à: « *Orienter notre mission vers une approche de prestation de support et de service...(et) Développer et faire évoluer l'architecture générale des technologies matériels et logiciels* ».

[26] Le texte intégral de cette étude a été déposé en janvier 2011. Il trace les grandes lignes d'une organisation de travail basée sur les meilleures pratiques du milieu. On retrouve dans le modèle d'équipe présenté à la page 14 du rapport les quatre (4) grandes divisions que retiendra le Service lors de la réorganisation de 2005. En ce qui concerne celle du développement, la mission qu'on lui attribue (p. 16) est la suivante :

- *Réaliser, entretenir et faire évoluer les systèmes informatiques de la Ville de Gatineau.*
- *Réaliser les projets de développement*
- *Coordonner les projets de conversion-migration avec les partenaires externes*
- *Maintenir les environnements de développement*
- *Fournir des packages complets et autonomes (prêts à être déployés) à l'équipe d'Exploitation (partie serveur) et à l'équipe SAU (poste de travail)*

[27] L'extrait suivant du rapport (p. 17) est aussi utile pour apprécier les conséquences du choix fait par la Ville de la technologie SQL :

SQL ayant été choisi par la Ville de Gatineau comme cible de migration, il faut maintenant mettre en place un environnement SQL à haute disponibilité afin d'héberger l'ensemble des banques de données de la Ville quelles soient applicatives ou technologiques. Les banques applicatives sont celles qui hébergent des données de la Ville et les banques technologiques sont celles qui seront utilisées par des produits comme System Management Server 2003, Biztalk 2004, Commerce Server 2002, Content Manager Server et Microsoft Operation Manager

[28] C'est sous l'impulsion de cette étude que s'est alors amorcé, au sein de la direction de l'informatique, un processus de réévaluation de son mode de fonctionnement, de son rôle et de ses responsabilités. Le document Projet de réorganisation de mai 2005 précité fournit un excellent aperçu de son orientation et surtout de ses résultats.

[29] Utilisé à des fins de consultations lors de rencontres avec des salariés et des cadres du service, ce document dresse en effet un bilan

des réalisations accomplies à ce jour, fait le point sur certaines lacunes relevées durant l'exercice, décrit le nouvel organigramme ainsi que les rôles et les responsabilités des nouveaux secteurs organisationnels. Il mentionne enfin, au nombre des étapes à venir, la préparation d'un projet d'affectation des personnes, une consultation avec le Syndicat des cols blancs, un plan de formation adapté et « *la mise à jour des descriptions de fonctions 2002 à 2005* ».

[30] *Réorganisation du service informatique.* Découlant de cette réflexion, le projet de réorganisation du service a été avalisé par le Conseil municipal en juin 2006. Tel que le reflète l'organigramme portant l'inscription Comité exécutif du 23 septembre 2009 (Pièce E-102), le service de l'Informatique remplace les quatre sections précédentes par les quatre divisions suivantes : *Infrastructures, Service aux usagers, Exploitation et Développement.* La section *Planification et coordination* a été ajoutée également pour chapeauter ces divisions. De plus, les titres d'emploi, revus selon la nomenclature de la pièce E-100, ont été répartis en conséquence, tels les techniciens en support aux usagers placés dans la division *Service aux usagers*, les techniciens réseau et en téléphonie dans celle des *Infrastructures*, etc.

[31] Le directeur Scantland explique ainsi les rôles de ces quatre divisions. Le service aux usagers répond aux appels de dépannage (ordinateurs et imprimantes) et assure le service à ce niveau, en plus de se charger de l'installation et de la configuration des équipements des usagers. La division de l'infrastructure touche à tout ce qui est réseau (téléphonie, réseaux proprement dits, cellulaires, WiFi, bureautique, etc.). Elle s'occupe à ce titre de la salle d'informatique, des serveurs, ainsi que de tout le côté physique de l'informatique, incluant l'implantation et la gestion de tous les serveurs et les autres équipements

nécessaires. Elle veille enfin à toute la sécurité pour l'ensemble du service (filtrage, anti-virus, garde barrières, etc.).

[32] Conformément au plan d'orientation de 2006, la division développement est responsable du développement des applications internes (10 à 20% du total) et de l'intégration de toutes les applications achetées. Quelque « *150 applications roulent* » régulièrement au sein de l'administration municipale selon le directeur.

[33] Cette division touche par conséquent à l'architecture des systèmes, l'administration des bases de données, la géomatique (les données à références spatiales transposables sur une carte) l'intégration des diverses plateformes, le développement des interfaces, l'élaboration des paramétrages particuliers pour les applications achetées. Des postes d'analyste programmeur étaient prévus au sein de la division pour 2007 mais ils n'ont pas été comblés. Les postes *Architecte de système* et *Administrateur de bases de données* n'existaient pas avant 2007, précise-t-il.

[34] La division de l'Exploitation veille pour sa part au fonctionnement de toutes les applications intégrées au sein du service (l'applicatif, le progiciel, l'application des comptes, les back-ups. Les analystes qui y travaillent constituent également une 2^e et 3^e ligne d'intervention auprès des usagers pour certains problèmes dont ils détermineront s'il s'agit d'un manque de connaissance ou d'une mauvaise application.

[35] Il s'y ajoute enfin, relevant directement de M. Scantland, la section Planification et coordination qui est responsable de la coordination de tous les projets, notamment des projets spéciaux, et des échéanciers les concernant. Cette section voit à l'analyse et au déploiement des

équipements multifonctions, à l'inventaire exhaustif de tous ces équipements, de même qu'à leurs normes d'acquisitions et d'utilisation.

[36] Cette réorganisation amorcée en 2005 avec une première résolution du Conseil est toujours en cours, souligne le directeur, puisque la transition et le transfert des connaissances exigent du temps. Par exemple, les analystes font à la fois du développement et de l'exploitation alors que l'objectif demeure de départager ces fonctions. Son service compte six (6) cadres, soit lui-même, les quatre chefs de division (Serge Gagnon, Livio Retamal, Charles Osborne, Christine Bouchard), et Marcel Charrette (gestionnaire de la planification et coordination), et quarante-sept (47) cols blancs et deux postes sont présentement en dotation.

[37] Les titres d'emploi dans les nouvelles divisions deviennent, en remplacement des titres génériques, les suivants (Pièce E-100): *Technicien, support aux usagers, Technicien, support bureautique/formateur, Technicien, service à la clientèle, Chef d'équipe, support aux usagers, Technicien en téléphonie I, Technicien en téléphonie II, Technicien réseau, Technicien aux projets informatiques, Technicien au déploiement informatique, Analyste programmeur/Analyste de systèmes I, Analyste en géomatique, Analyste de systèmes I, Analyste de systèmes – évaluation, Analyste de systèmes II/Administrateur de base de données, Analyste de systèmes II/Chargé de projets informatiques.* (Le souligné dénote un titre de remplacement proposé par le Syndicat).

[38] Les circonstances dans lesquelles s'est faite la rédaction des descriptions d'emploi de la division ici visée en préparation de l'intégration à la grille salariale harmonisée sont à l'origine d'une certaine confusion dans l'esprit des salariés. Impliqués directement dans leur préparation, autant le directeur du service que le chef de

division ont expliqué que cet exercice a coïncidé avec la réorganisation générale du service informatique dans le sillage de l'étude commandé à la firme Microsoft.

[39] C'est dans ce contexte en effet que certains des employés ont reçu une description d'emploi reflétant la nouvelle division du travail instaurée par cette réorganisation plutôt que celle devant servir aux fins de leur intégration à la grille salarial harmonisée. Ce fut le cas pour les postes actuels de M^{me} Crispin et M. Imgaline.

[40] *Cadre opérationnel*. MM. Scantland et Retamal ont souligné que, si certains systèmes ont été abandonnés au moment de la fusion, la plupart ont continué d'exister, étant maintenus et supportés par le personnel qui leur avait été affecté au départ. La division du travail au sein des analystes s'est donc faite largement en fonction de leurs connaissances particulières des ces systèmes. C'est aussi ce qui explique leur implication importante, jusqu'au début de 2006, dans la mise en œuvre des nombreuses demandes de modifications (correctifs, améliorations et mise à niveau) que pouvaient leur adresser souvent directement les usagers de ces systèmes.

[41] À compter de février 2006, la directive municipale SI-2006-18 est venue centraliser et encadrer rigoureusement le processus de formulation et de traitement de telles demandes. Conçue par le directeur du service des systèmes d'information et avalisée par son supérieur Michel Tremblay, directeur du module Administration et finances, la directive s'adresse à tous les usagers et entend définir, selon les termes mêmes de son article 1-Objectifs :

- *les critères nécessaires pour effectuer une demande de changement;*
- *l'usage du formulaire électronique;*

- *le processus d’approbation et de traitement;*
- *l’analyse effectuée;*
- *l’acceptation et l’établissement de la priorité par le **responsable du procédé;*
- *le livrable.*

***Qui est, suivant la directive, la « personne mandatée par le directeur du module ou le directeur du service à agir comme représentant officiel du procédé ou de la prestation de service et qui en connaît toutes les ramifications d’affaires tant opérationnelles qu’administratives ».*

[42] L’ampleur des activités principales menées par la direction de l’informatique pour la période allant de la fusion au 25 mai 2005 (date du document) transparaît nettement de la partie du document Projet de réorganisation précité traitant des réalisations à dates et les principaux utilisateurs touchés. Comme on le verra dans l’examen des dossiers particuliers, ces activités renvoient à divers « projets » évoqués par les salariés pour illustrer la nature et le niveau des tâches qu’ils accomplissaient.

[43] Il y a donc lieu de reproduire ici, *in extenso*, cet extrait du document.

Réalisation	Services
Plan stratégique / plan d'harmonisation / plan directeur	Tous
Modernisation du parc des PC (1 300 postes)	Tous
Programme d'entretien des imprimantes	Tous
Plan de formation bureautique	Tous
Modernisation des équipements réseau	Tous
Migration téléphonique	Tous
Déménagements multiples	Tous

Migration AD et Exchange	Tous
Logiciel Anti-Virus / Garde Barrière / Anti pourriel / Filtrage	Tous
Consolidation des serveurs	Tous
Harmonisation des outils géomatiques	Tous
Couverture de risques Incendies	MPPB
Numérisation du cadastre et de la matrice graphique	Tous
Orthophoto numérique	Tous
Mise à niveau logiciels policiers (Versaterm — Salvac — Unidac)	MPPB
Terminaux véhiculaires (RAO — Événements — Interrogations)	MPPB
Analyse de la criminalité - géomatique	MPPB
Mise à niveau logiciels de paie	Tous
Mise à niveau logiciels des incendies	MPPB
Mise à niveau logiciel LUDIK	MCL
Nouveau logiciel pour la bibliothèque	MCL
Nouveau logiciel gestion documentaire	Greffe
Nouveau logiciel requêtes et plaintes (CANU)	Tous
Refonte logiciel Permis et Inspection	MADT
Mise à jour logiciel financier	MAF
Mise à niveau logiciel taxation	MAF
Refonte Atlas de l'Outaouais	Tous
Programme Info-Neige	MTPE
Géobase et noms de rues	Tous

Projet des RH	Tous
Facturation électronique — Postel	Finances
Gestion préventive véhicules / édifices / usines	MTPE

[44] Le tableau des projets soumis par la Ville en mars 2011 ainsi que les remarques des analystes de systèmes I à leur sujet s'inscrivent pour l'essentiel dans la foulée de la plupart de ces projets évoqués ici en termes très génériques. Les renseignements additionnels qu'ils fournissent à leur sujet tendent, soit à en extraire des composantes importantes comme le faisait largement la liste des projets déposée sous la cote S-306 a), soit à en décrire des étapes ultérieures d'analyse ou de développement, tout en faisant état des ressources en personnel qui leur étaient associées.

[45] Tirés du tableau précédent, les projets *Plan stratégique / plan d'harmonisation / plan directeur*, et *Géobase et noms de rues*, constituent de bons exemples du premier cas étant visés expressément dans la liste des travaux du tableau de la Ville de mars 2011 pour les années 2002-2004. Ainsi, le premier de ces projets englobe nombre d'activités d'adaptation et d'harmonisation des systèmes résultant de la fusion et des besoins nouveaux qu'elle créait.

[46] Le projet de *Couverture de risques Incendies* est un bon exemple du deuxième cas car, comme le montre le calendrier des activités produit par le Syndicat dans le cadre de sa documentation additionnelle, ces activités s'étalent sur l'ensemble de la période même si les plus pertinentes d'entre elles s'intensifient surtout à compter de l'été 2005 et culminent avec la documentation en avril 2007.

[47] Le tribunal a revu avec soin toute cette documentation additionnelle et, en particulier, celle fournie par les analystes de systèmes I incluant ses références à la liste produite précédemment en cours d'audience sous la cote S-306 a). Il n'entend pas en faire ici un résumé détaillé mais simplement en relever les aspects critiques les plus saillants. Le reste des éléments compris dans cette documentation seront invoqués selon qu'ils s'avèrent nécessaires ou utiles à l'analyse des questions ou des facteurs en litige.

[48] Une première critique des analystes de systèmes I a trait à la liste de mars 2011 des travaux de développement et à l'échelle retenue par l'Employeur pour définir leur complexité relative (faible, faible + et moyen). Les analystes relèvent dans la première de nombreuses « *erreurs ou omissions* », un volet relativement moins important cependant que les multiples « *précisions* » qu'ils y apportent.

[49] Nombre de ces remarques et plusieurs des différences relevées proviennent à mon avis de l'approche distincte retenue par les parties quant à l'exercice demandé. L'Employeur a mis nettement l'accent sur ce qu'il estime être du travail de développement proprement dit alors que les analystes ont privilégié souvent les dimensions techniques de ces projets et les difficultés particulières qu'ils soulevaient de ce point de vue.

[50] La même différence d'optique semble être à l'œuvre quant aux indices de complexité utilisés dans le tableau de l'Employeur. Pour MM. Scantland et Retamal, la complexité est celle établie en fonction de l'intervention et du travail fait plutôt que du projet en cause. Pour les analystes, toutes les activités auxquelles ils se livrent (analyse, développement, base de données, organisation, planification, etc.) constituent des interventions et leur degré est fonction directe de la complexité des projets.

[51] Il m'apparaît utile de reproduire sur ce point un extrait des échanges entre la division du développement et ses analystes de systèmes I et annexés par ces derniers dans leur document intitulé *Nos explications générales*. Aux analystes qui s'étonnent de ne pas trouver la cote élevée dans le tableau des travaux de développement soumis, la direction répond que cette cote correspond à ce qui suit :

Développement comportant une quantité importante de modules à programmer pour lesquels une équipe de développeurs est nécessaire (plus de 4 analystes et programmeurs), 2 années et plus d'effort. Des processus de gestion compliqués, encore plus complexes si les processus ne sont pas documentés. Beaucoup d'utilisateurs avec différentes fonctions. Le nouveau système change les méthodes de travail de l'organisation, nécessitant une réingénierie des processus. Une modélisation des données comportant au moins 200 entités en plus des relations entre elles, nombre de règles d'affaires importantes. Révision des règles et processus d'affaires.

Exemple : développement du système ressources humaines-paie, systèmes financiers

[52] Si, comme le soulignent les analystes, de petits systèmes peuvent comporter des processus de gestion compliqués et des changements dans les méthodes de travail, les explications fournies par les titulaires de postes sur leurs projets respectifs indiquent qu'ils sont l'exception plutôt que la règle. Il importe donc, de l'avis du tribunal, de garder à l'esprit certaines notions de l'extrait précédent dans l'analyse des tâches caractéristiques des postes en litige. Combinées et calibrées de façon appropriée à l'égard des projets des uns et des autres, pareilles notions offrent des indices utiles quant au niveau de complexité de ces mêmes tâches.

[53] La durée de réalisation du travail, l'une de ces notions, a fait également l'objet de remarques critiques de la part des analystes. Aux

indications de l'Employeur selon lesquelles les données en la matière « *proviennent des rapports de réalisations annuels produits à la direction du Service et réfèrent à une estimation du temps de développement nécessaire pour implanter l'application* », ils indiquent que cette durée n'est pas indiquée partout et qu'elle demeure une estimation assujettie à des ajustements après la « *après la phase d'analyse préliminaire, puis régulièrement par la suite, selon les ressources disponibles, les priorités et l'analyse postérieure* ».

[54] Ces précisions ont assurément une incidence. Elles me semblent loin toutefois de remettre en cause de façon fondamentale des données tirées de rapports annuels de réalisation même si pour certains projets celles-ci sont absentes. De tels rapports répondent à la fois à des besoins d'imputabilité et de planification stratégique et opérationnelle et, pour ces raisons, méritent qu'on leur accorde un indice de fiabilité relativement élevé. Les données qu'ils présentent sont aussi suffisamment nombreuses pour constituer un échantillonnage représentatif de l'ensemble des projets en cause au cours de la période considérée.

[55] D'autre part, le tribunal a pris bonne note des remarques des analystes sur les distinctions entre les serveurs applicatifs et les serveurs physiques, ces derniers étant le domaine du personnel du réseau. Les tâches d'installation, de configuration et d'optimisation de fonctionnement propres aux premiers sont au nombre de celles accomplies par eux dans le cadre des systèmes dont ils devaient assurer l'adaptation et, pour certains autres, la migration vers l'environnement SQL.

[56] Les exemples qu'ils offrent des serveurs d'applications qu'ils ont eu à supporter renvoient, pour nombre d'entre eux, à des banques de données

que l'étude Microsoft appelle des « banques technologiques », par opposition aux banques de données applicatives (page 17). Les premières sont celles utilisées pour la famille de produits Microsoft à des fins de configuration, de paramètres, de statistiques, ou encore de gestion des opérations à base de règles ou des définitions des services. Quant aux secondes, elles « hébergent des données de la Ville ». Ce sont là d'autres distinctions qui permettent d'expliquer des différences de point de vue souvent opposées entre M. Retamal et les analystes sur l'un ou l'autre aspect du présent dossier.

[57] *Cadre budgétaire et processus d'approbation et de gestion des projets.* Le défi au moment de la fusion était d'abord de rendre le service opérationnel selon son directeur. Un plan de normalisation a été déposé en vue d'harmoniser des systèmes très différents hérités des ex-villes et de la CUO. Du budget de 1,3 million\$ alloué au service, 400 000\$ sont réservés pour le plan de la direction informatique (« PDI »). Impliquant des petites applications, cette réserve sert à répondre à la centaine de requêtes différentes que le service reçoit chaque année et qu'il lui faut évaluer. Elle sert également à financer chaque année, à partir d'un plan serré de remplacement, le renouvellement des équipements informatiques (routeurs, serveurs, portables).

[58] Le million restant est consacré aux applications de plus grande envergure, au maintien et au rehaussement des infrastructures, au renouvellement des ordinateurs et équipements connexes et aux projets spéciaux. Les plus gros projets, tels celui du système de paie des RH d'une valeur de 870 000\$ présenté au Conseil municipal en 2004, sont inscrits au Plan triennal d'immobilisations (« PTI ») et comportent une documentation détaillée qui inclut une estimation de leur impact financier.

[59] Les demandes de projets dont la valeur dépasse le 25 000\$ ou encore 100 000\$ sont assujetties à un encadrement budgétaire important. Pour les premiers, trois demandes de soumissions sont exigées et, pour les seconds, un processus de soumission publique. Le directeur Scantland souligne qu'il est même arrivé d'avoir à répéter ce dernier exercice alors que les deux premières tentatives de soumissions pour le projet de paie RH se sont avérées infructueuses.

[60] Nombre de demandes de nouvelles applications doivent passer par la préparation d'une fiche signalétique dans laquelle doivent être consignés les renseignements nécessaires tels les besoins en cause, la justification de la demande, la capacité actuelle du service d'y répondre, etc. Instaurée par le directeur dès février 2003, la fiche signalétique est le moyen par lequel il s'assure de demeurer dans les limites budgétaires du PDI en regroupant plusieurs demandes dont le nombre annuel se situe entre 60 et 90. À la demande de ses supérieurs, le directeur entend n'engager d'ailleurs que le 2/3 du budget PDI, se réservant une marge d'environ 100 000\$ pour les imprévus.

[61] Toutes ces demandes sont acheminées à sa technicienne en administration Guylaine Lavoie qui en fait la compilation et avec qui il procède à leur examen. Ses questions concernent généralement, dit-il, un formulaire de demande incomplet, la priorité à leur accorder selon les priorités du Conseil municipal, le responsable du projet, le coût en cause. Les fiches sont envoyées également au chef de la division concernée qu'il s'agisse de Serge Gagnon pour tout ce qui est réseau ou de Christine Bouchard pour ce qui a trait à la bureautique.

[62] La gestion du projet lui-même est aussi encadrée comme le révèlent les renseignements contenus à la fiche signalétique du projet d'implantation d'un système de répartition à numéro unique (le « 311 »)

Le directeur commente en détails les exigences importantes auxquelles doivent répondre les auteurs d'une telle demande auprès de qui le personnel de l'informatique agit comme consultant. On doit y spécifier notamment la juridiction (la direction générale en l'espèce), les diverses contraintes opérationnelles, techniques et financières, la clientèle visée, le plan et les règles d'affaires, les logiciels proposés, les besoins prévus en ressources, les personnes ressources, les coûts, etc.

[63] De façon plus générale, à compter de 2006, la direction de l'informatique gère les échéanciers des divers projets au moyen du logiciel MS Project, explique M. Scantland. Le coordonnateur Charrette envoie les projets dans les divisions pour une mise à jour aux deux semaines et émet un rapport en vue des rencontres régulières de suivi. Avant ce logiciel, la direction s'en remettait à des rapports de travaux et de suivis en format Word préparés par les personnes assignées aux divers projets.

[64] La centralisation des services de télécopieur et d'équipements multifonctions et le Web 2.0 (le volet des réseaux sociaux) sont deux exemples de projets spéciaux selon le directeur. Pour ce qui est du « développement normal », il touche à des systèmes comme celui de la paie et de l'évaluation, à l'ajout de modules ou de fonctionnalités, à la normalisation des procédés que ce soit en matière de bureautique, de conservation des données et de développement de bases de données. La normalisation des serveurs s'est faite en 2003 avec le choix de la plateforme SQL. Les informaticiens plus chevronnés, Suzanne Crispin, Johanne Beaudoin et Mohamed Imgaline y ont participé.

[65] Selon le directeur Scantland, les chefs de division sont ceux qui ont été davantage impliqués dans l'élaboration des descriptions d'emploi des salariés durant la période pertinente. Ils préparaient un projet et

l'envoient aux Ressources humaines qui souvent le retournaient. S'il a vu lui-même l'ensemble des descriptions, il ignore l'étendue des changements qui leur ont été apportés ou quand ils ont été présentés aux salariés. Ils ont été consultés, comme lui, sur le choix des titres d'emploi, certains d'entre eux repris à l'ex-ville de Hull tels Analystes I et II ou Administrateurs de base de données. La désignation *Architecte de systèmes* a cours à compter de 2000, alors que les programmeurs sont ceux qui ne font que du code informatique.

[66] Répondant à ma question à ce sujet, le directeur souligne que l'ensemble de son personnel a été affecté également par tous les changements résultant de la fusion. Les gens ont choisi leur assignation en fonction de leurs intérêts et des expertises liées aux systèmes retenus dans la nouvelle structure, tels la taxation ou la taxe d'affaires où chaque ville utilise encore le même système. L'impact le plus grand a été pour les usagers selon lui car, pour les employés, ce n'est pas « *comme s'ils avaient changé d'entreprise* ». Il cite à ce sujet l'implantation du système Ludik sur la gestion des plateaux, des loisirs et des activités de formation.

C- Analyse et considérations générales

[67] *Les constats de portée générale.* Plusieurs constats se dégagent de la preuve considérable présentée sur le service en général et, plus spécifiquement, sur les postes ou tâches caractéristiques en litige. Ceux-ci constituent évidemment autant d'éléments dont il faudra apprécier la portée relativement aux diverses questions et facteurs en litige.

[68] Le premier constat a trait au fait que les descriptions d'emploi énoncent souvent les tâches caractéristiques en termes essentiellement

génériques, c'est-à-dire qu'ils dénotent un faisceau commun de fonctions facilement applicables à plusieurs postes. Pour cette raison, ces énoncés tendent à gommer les différences importantes qui surgissent lorsqu'on comprend le contexte et les environnements divers dans lesquels ces tâches, à première vue semblables, sont accomplies.

[69] Ces deux derniers éléments sont évidemment ceux qui ressortent des témoignages entendus et de toute la preuve documentaire à laquelle ils renvoient. Ceci dit, il arrive parfois que les résumés des descriptions d'emploi des postes en litige offrent des indices utiles quant à la visée particulière et, partant, à la spécificité relative des tâches décrites dans les champs principaux de responsabilités qui suivent ces mêmes résumés.

[70] Un deuxième constat a trait à la portée de la notion de projets. En informatique, et particulièrement en matière de développement, l'objet à construire ou à réaliser prend le plus souvent la forme de « projets ». Le travail de l'informaticien est souvent défini de cette façon puisque les systèmes auxquels il s'adresse sont eux-mêmes décomposables en autant d'éléments dont on peut tirer des points clairs de départ et d'arrivée, ainsi que des mesures d'avancement ou de progrès entre les deux. Plusieurs analystes ont évoqué d'ailleurs le « découpage » à l'origine des « projets » dont il devait assurer par la suite la réalisation.

[71] La notion de projets est donc importante dans l'examen des présents dossiers, notamment à l'égard de M^{me} Crispin pour qui le Syndicat réclame le titre d'emploi de *chargée de projets*. La preuve démontre toutefois que tous les projets décrits ou invoqués sont loin d'être égaux. Il s'avère qu'ils sont, pour la plupart d'entre eux, extrêmement variés et se démarquent par leur taille, leur complexité, leur importance

stratégique ou, encore, selon la quantité et le déploiement de ressources qu'ils exigent.

[72] Il y a comme on l'a vu des projets spéciaux, tels la centralisation des services de télécopieur et d'équipements multifonctions et le Web 2.0, et d'autres dont l'importance exige qu'ils soient assujettis à la production de fiches signalétiques détaillées, ou d'autres encore tels le 311 dont la direction a été assumée, de façon extraordinaire, par le directeur général. Le tribunal se doit donc de tenir compte de cette grande diversité des projets dans son analyse des questions et des facteurs en litige.

[73] Le troisième constat tient à l'impact de l'étude Microsoft et de sa mise en œuvre progressive sur la spécialisation et la répartition des tâches au sein de la division du développement. C'est par cette étude en effet que s'est amorcé un développement mieux planifié et plus cohérent à partir d'orientations stratégiques nettement plus marquées.

[74] Il suffit, pour s'en convaincre, de jeter un coup d'œil sur le *Tableau 3.1 problèmes, solutions, recommandations* (pages 7 à 12 de cette étude, version du 18 mai 2004) dont les articulations principales visaient à résoudre les problèmes hérités de la fusion. Les plus importants parmi ceux-ci comprennent, selon cette étude, un trop grand nombre de bases de données, de serveurs et de modèles applicatifs, une trop grande diversité d'outils de développement et une spécialisation des ressources trop liées à un type de technologies. Les solutions proposées (réduire, simplifier, consolider) devenaient dans un tel contexte comme autant d'éléments d'un véritable plan d'action.

[75] Le choix technologique tiré de cette étude, l'environnement SQL, outre qu'il traçait l'axe le long duquel devaient évoluer dorénavant nombre d'activités de développement, entraînait dans le sillage de celles-

ci une répartition plus nette des rôles et responsabilités du personnel informatique au sein de la division. C'est d'ailleurs à partir de ce constat que le tribunal a indiqué aux représentantes des parties lors des échanges entourant la preuve documentaire additionnelle qu'il entendait accorder, dans son examen de la preuve, une pondération plus grande aux tâches accomplies durant la période commençant à la fin de 2004 ou au début de 2005. Ces tâches sont de plus celles que reflètent forcément les descriptions d'emploi en cause qui, comme on le sait, ont été rédigées vers la fin de la période pertinente.

[76] Un autre constat concerne les activités d'ensemble de la période précédente. La preuve démontre que malgré l'abandon d'un certain nombre d'entre eux au moment de la fusion, plusieurs anciens systèmes hérités des ex-villes ou organismes ont perduré et, dans certains cas, perdurent encore, demeurant le plus souvent sous la responsabilité des gens du service chargés auparavant de s'en occuper. L'importance relative de ces systèmes transparaît d'ailleurs dans la prolifération des demandes de modifications à laquelle la directive de février 2006 est venue mettre fin. Celles-ci accaparaient trop de ressources et compromettaient, estimait-on, la cohérence des activités planifiées de développement véritable.

[77] Enfin, la complexité relative des systèmes et des projets placés sous la responsabilité des uns et des autres est un autre constat à tirer de la preuve. Les éléments qui la définissent sont nombreux comme l'ont souligné à la fois M. Retamal et les analystes de systèmes I, qu'il s'agisse du type d'outils ou du nombre de ressources utilisées, du nombre de modules, de la durée d'un projet, du nombre d'utilisateurs ou de fonctionnalités, etc.

[78] Chacun de ces éléments importe assurément dans l'équation générale lorsque vient le temps d'apprécier les tâches consignées dans les descriptions d'emploi des titulaires visés par le présent examen. Mais, de l'avis du tribunal, pris un à un, leur impact est moindre que l'est leur configuration d'ensemble ou le contexte dans lequel les projets sont réalisés.

[79] À l'occasion d'échanges avec les parties, il m'est arrivé de comparer cette situation à celle du travail d'un menuisier qui, bien qu'appelé à exécuter les tâches habituelles du métier, sera fort différente selon le type de logement à construire ou à réaliser, la nature des plans (standards ou complètement particularisés), ou encore les matériaux à utiliser ou leur agencement personnalisé. Des outils et des méthodes très semblables pourront être utilisés dans tous ces cas, mais le niveau de maîtrise qu'ils exigeront, ou la planification et la cohérence d'ensemble des tâches qu'ils contribueront à réaliser, différeront grandement selon l'ampleur du projet à réaliser et le nombre ou l'agencement de ses composantes. C'est d'autant plus vrai qu'en matière informatique de tels projets doivent souvent s'intégrer dans d'autres structures, lesquelles comportent des exigences propres.

[80] Les remarques des analystes I dans leurs explications générales selon lesquelles tous ont dû s'occuper de migration de données et ont travaillé dans des environnements technologiques divers et changeants s'inscrivent à mon avis dans ce cadre d'éléments communs. En même temps, elles n'empêchent pas de reconnaître que ce genre de travail puisse différer selon qu'il est exécuté dans un environnement où interagissent plusieurs systèmes et sous systèmes ou, au contraire, dans celui axé sur un nombre limité de modules ou de fonctionnalités.

[81] À cet égard, la constitution de ressources diversifiées aux fins de la réalisation d'un projet, sans être en soi déterminante, tend souvent à signaler un projet effectivement complexe. Tel est le cas par exemple pour le système RH qui, comme l'a expliqué le directeur du service, a nécessité deux appels de service précisément en raison de son ampleur. À l'inverse, des activités axées surtout sur le support et l'entretien, ou sur des modifications de systèmes ou parties de systèmes ayant une portée limitée sur sa structure profonde et ses modes fondamentaux de fonctionnement, seront jugées moins complexes. Les tâches accomplies par l'analyste programmeur François Matte (voir plus loin) constituent, par analogie, de bons exemples de projets de complexité nettement moindre.

[82] Il convient de préciser par ailleurs, de nouveau relativement à certaines remarques formulées par les analystes de système I dans leur complément de preuve, qu'un exercice d'évaluation des tâches n'implique pas d'avoir à décider si les tâches effectuées par l'un ou l'autre titulaire auraient pu l'être par d'autres membres du service à un moment ou à un autre. Il s'agit plutôt d'apposer des valeurs, tirées des énoncés du plan d'évaluation, aux tâches telles que les définissent les descriptions d'emploi et telles que les plus caractéristiques d'entre elles ont été accomplies selon l'ensemble de la preuve les concernant.

[83] Pour cette raison, il ne revient pas au tribunal de juger si la distribution des rôles et des projets au sein de la division a favorisé les uns au détriment des autres au cours de la période considérée. Les nombreuses remarques des employés concernés à ce sujet, si elles se comprennent facilement, sont fort peu pertinentes relativement aux questions à décider. Le décideur n'a d'autre choix que de s'en tenir strictement à ce qu'étaient ces rôles et ces projets durant la période

pertinente et tels qu'ils se situent dans le contexte particulier et l'organisation de travail qui prévalait alors.

[84] *Différenciation des tâches caractéristiques des analystes de systèmes I et 2.* Il s'agit ici de la première question générale soulevée par la preuve et l'argumentation syndicale. Elle peut être formulée ainsi :

Les tâches caractéristiques des deux groupes d'analystes sont-elles, selon la preuve, fondamentalement interchangeables, ou si l'on veut, le travail des analystes Crispin, Imgaline et Beaudoin est-il de même nature que celui de leurs collègues intégrés à titre d'Analystes de systèmes I au 1er janvier 2007 ?

[85] Trois raisons principales autorisent le tribunal à conclure que les tâches accomplies par M^{mes} Crispin et Beaudoin et M. Imgaline sont, dans l'ensemble et pour la période considérée, différentes et relativement plus complexes que celles des analystes de système I.

[86] La première tient à la nature des projets ou des activités dont ils ont eu la charge et qui reflètent la nature particulière du rôle qui est le leur au sein de l'équipe. Le projet de migration du système de taxation dont personne ne met en cause la grande complexité, a été dirigé par M^{me} Crispin. Outre sa complexité inhérente, il est celui à partir duquel s'est articulée la mise en œuvre du choix technologique SQL Serveur. Le développement du système de factures électroniques est un autre projet caractéristique du niveau d'implication de la titulaire dans des activités de développement ayant de grandes incidences sur les processus d'affaires.

[87] L'expertise de M. Imgaline en matière de gestion de bases de données et impact à l'égard des projets qu'on lui confie est incontestable. Son témoignage est on ne peut plus clair et non contredit sur la place prépondérante qu'elle occupe dans la mise en œuvre de la migration

SQL. Ainsi qu'il s'en est expliqué, il veille à ce titre à la migration sécuritaire, et sans interruption de service, des bases de données vers des versions à jour du logiciel ArcSDE et autres logiciels. Il partage cette tâche avec sa collègue Johanne Beaudoin qui, comme lui dit-il, a la garde exclusive des serveurs SQL.

[88] Outre le fait d'assumer cette fonction d'élaboration et d'application de normes du côté des données corporatives, M^{me} Beaudoin est celle à qui on a confié la responsabilité du projet *Conseil sans papier*. Par delà les aspects techniques, l'ampleur et la portée des variables à considérer fournit déjà des indications claires quant à la complexité organisationnelle d'un tel projet.

[89] Même envisagée à la lumière des commentaires et des précisions des analystes de systèmes I à son sujet, la liste des activités de développement soumise en mars 2011 par la direction reflète clairement à mon avis la spécificité des rôles confiés aux analystes de systèmes II et la complexité supérieure qui s'y rattache. Le leadership qu'ils ont eu à assumer de façon régulière à l'égard d'activités importantes n'est pas remis en cause fondamentalement par les commentaires des autres analystes. S'ils font état d'erreurs dans les ressources nommées, ceux-ci contredisent rarement les responsabilités particulières ici en cause.

[90] Le tribunal demeure tout à fait conscient que tous les analystes de systèmes I ont participé pleinement à l'ensemble de ces activités de développement, une participation de premier plan comme, par exemple, celle de M. Dansereau dans le développement de nouvelles fonctionnalités et l'implantation d'une nouvelle version du système des permis dans tous les secteurs, ou de M^{me} Skiljevic dans le projet de règlement de zonage visant à ajouter des modules géomatiques au système corporatif. Il n'ignore pas non plus l'importance de tous leurs

projets sans lesquels l'efficacité de nombreux services municipaux serait sérieusement amoindrie.

[91] Aux fins de la présente évaluation, telle n'est pas cependant la question. En pareil contexte, la mesure à appliquer demeure celle des tâches caractéristiques des postes visés, à la définition desquelles contribuent des comparaisons avec celles de postes analogues ou présentant des similitudes indéniables. En l'espèce, la preuve pertinente démontre que les tâches accomplies par les analystes de systèmes II reflètent dans l'ensemble des responsabilités plus grandes que celles de leurs collègues qui travaillent souvent sous leur direction dans le cadre de projets importants. Le système des lotissements, pour lequel l'analyste I se charge du module de la demande de lotissement en ligne et l'analyste II met au point la composante logicielle générique (« framework »), en fournit un bon exemple.

[92] Le contexte organisationnel, lui-même marqué profondément par l'évolution de la technologie et des choix stratégiques découlant de l'étude Microsoft, est une deuxième raison justifiant la différenciation des tâches des analystes de systèmes II par rapport à celles de leurs collègues.

[93] Il suffit de revoir le témoignage du directeur Scantland sur ce qu'il appelle du « développement normal » visant des systèmes comme celui de la paie et de l'évaluation, ou sur la normalisation des procédés de conservation des données et de développement de bases de données, pour constater que les rôles dévolus aux uns ou aux autres ont été modifiés. Par exemple, après avoir indiqué que la normalisation des serveurs s'est faite en 2003 avec le choix de la plateforme SQL, il souligne que ce sont les informaticiens plus chevronnés, Suzanne Crispin, Johanne Beaudoin et Mohamed Imgaline qui y ont participé.

[94] Les explications de M. Retamal sur l'évolution de sa division vont dans le même sens. Sa responsabilité d'assigner des projets et des ressources s'est faite en fonction de ce qu'il estimait être une plus grande maîtrise et meilleure connaissance des étapes de développement de la part des analystes de systèmes II. Ce sont à eux qu'ont été confiées en particulier les tâches de gestion des bases de données, d'harmonisation et du contrôle de la qualité. Le témoignage de M. Imgaline, selon lequel le personnel informatique consulte fréquemment lui-même et sa collègue Johanne Beaudoin sur de nombreuses questions liées à la création de banques de données, fait écho à cette division du travail au sein de la division.

[95] Une dernière raison confirmant la différenciation entre le travail des analystes de systèmes I et II est la proportion relativement plus grande que les premiers consacrent de façon régulière au support et à l'entretien des systèmes. Il ne s'agit pas seulement ici de la proportion des champs principaux de responsabilités des descriptions d'emploi mais de leur contenu réel révélé par la preuve.

[96] Par exemple, de nombreuses activités de développement ici visent souvent des modules ou des fonctionnalités à ajouter plutôt que la conception de nouveaux systèmes ou l'élaboration de composantes aptes à servir pour plusieurs d'entre eux. Le témoignage de M^{me} Crispin, qui invoque la part pratiquement négligeable occupée par le volet support et entretien de son travail à compter de 2005, me paraît instructif à cet égard puisqu'il traduit bien l'évolution de tout l'environnement informatique vers une plus grande spécialisation des rôles.

[97] On conçoit aisément ainsi que cette part puisse s'avérer relativement plus grande pour les analystes de systèmes I et analystes en géomatique.

Plusieurs d'entre eux, à l'instar de M. Francoeur, ont continué en effet, après la nouvelle orientation SQL, à veiller au fonctionnement des systèmes hérités des ex-villes et organismes et à mettre au point les applications nécessaires à leur performance dans un environnement technologique en constante mutation.

[98] En résumé, si le tribunal reconnaît d'emblée que tous les analystes ont été appelés à effectuer plusieurs tâches communes au cours de la période pertinente, les analystes de systèmes II l'ont fait, de façon générale et caractéristique, à l'égard d'activités plus complexes ou exigeant une maîtrise plus grande des outils à leur disposition.

[99] *Analystes de systèmes II et postes d'Architecte de systèmes et Administrateur de bases de données.* La question concerne ici la prétention syndicale selon laquelle les analystes de systèmes II, Crispin, Imgaline et Beaudoin, accomplissaient déjà, durant la période pertinente, les tâches caractéristiques décrites dans les descriptions d'emploi visées par l'affichage de janvier 2009 sur les nouveaux postes d'architecte et d'administrateur. On sait que ces personnes sont maintenant titulaires de ces postes.

[100] On doit noter que, pour ce qui est de M^{me} Crispin, l'argument se double et culmine dans celui énonçant que les tâches en cause sont celles d'un chargé de projets plutôt que d'un analyste de systèmes II. Cet argument sera examiné plus loin lors de l'examen spécifique de son poste.

[101] Pour revenir à la première question, le tribunal estime, après s'être livré à un examen comparatif détaillé les concernant et de la preuve correspondante, que les tâches décrites dans les descriptions d'emploi des nouveaux postes n'étaient pas effectuées à ce niveau par ces

analystes durant la période pertinente. Comme c'était le cas pour la différenciation des tâches entre analystes de systèmes I et II, la difficulté d'un examen comparatif réside encore ici dans le fait que, prises isolément, certaines tâches paraissent fort semblables mais que, situées dans un autre contexte, elles acquièrent une dimension nettement distincte.

[102] Ce contexte est créé en l'occurrence par la présence des deux éléments fondamentaux suivants : d'une part, l'accent mis résolument sur les systèmes et leur architecture par opposition aux applications ou aux modules et, de l'autre, l'introduction de ce qu'on pourrait appeler un volet « régulation » en matière de développement (par exemple, assurer le respect des normes et standards de développement, autant en matière de développement d'applications que de conception et gestion de base de données). L'un et l'autre de ces éléments ressortent nettement des descriptions d'emploi des nouveaux postes et de leur affichage, qu'il s'agisse du résumé de fonctions ou des tâches réunies sous les divers champs principaux de responsabilités.

[103] Le tribunal comprend bien sûr que M^{me} Crispin et M. Imgaline sont d'avis qu'ils effectuaient déjà durant la période en cause les tâches ainsi formulées. Il estime toutefois que le cadre dans lequel celles-ci étaient exécutées, ou que les activités de développement qu'elles visaient, en changeaient singulièrement la portée. Repris en détail et examiné à partir de ces mêmes tâches, leur témoignage respectif ne démontre pas qu'on parle nécessairement des mêmes choses.

[104] Ainsi, des tâches du 1^{er} champ de responsabilité du poste d'architecte de systèmes, telles que « *définir, promouvoir et faire évoluer la méthodologie de développement; déterminer les stratégies d'harmonisation des applications à l'architecture existante; collaborer avec l'architecte de la*

division exploitation à la définition des modèles et de l'architecture qui affectent l'ensemble des technologies et l'informatisation des processus d'affaire de la Ville », ne me semblent pas constituer, selon la preuve, le lot caractéristique du travail décrit par M^{me} Crispin.

[105] La même remarque vaut, toutes proportions gardées, pour les tâches au cœur du nouveau poste de M. Imgaline, telles que « *effectuer la modélisation et l'architecture des bases de données et des processus d'affaire, la définition des normes et des standards et la production de documentation; gérer les bases de données des environnements de développement, de test et de laboratoire; identifier des besoins liés à la sécurité informatique et intégrer des mesures de sécurité dans le développement et les améliorations des systèmes* ».

[106] Pour lui comme pour M^{me} Crispin et, par inférence M^{me} Beaudoin, semblables responsabilités ne pouvaient avoir assurément qu'un air familier puisque qu'elles s'inscrivaient dans des problématiques et soulevaient des considérations à l'image de celles dont ils avaient eu à traiter dans le cadre de leur fonction à titre d'analyste de systèmes II. Dans l'ensemble, et tout en reconnaissant qu'il n'y a pas là pas plus qu'ailleurs de « génération spontanée », ces responsabilités présentent cependant une physionomie différente.

[107] Il se dégage en effet des nouvelles descriptions que ces problématiques et ces considérations sont transposées et appliquées dorénavant à l'échelle de la totalité des systèmes en usage ou à développer. Elles visent au premier chef la performance de ces systèmes et, partant, les méthodes de travail de l'ensemble du service informatique. Elles visent aussi à réaliser à leur plein niveau certaines fonctions, telle la gestion de bases de données souvent limitée au strict minimum comme l'a souligné M. Retamal.

[108] L'introduction du champ de responsabilité *Communications* au sein des nouvelles descriptions d'emploi témoigne bien à mon avis de cet agrandissement, à la fois organisationnel et technique, de l'aire des interventions de leurs titulaires et de la maîtrise plus grande qu'ils se doivent d'avoir des outils habituels de développement.

[109] Il est difficile de ne pas voir également à quel point ce nouveau contexte organisationnel et opérationnel rejoint l'arc que trace la preuve de l'évolution, non seulement du développement des systèmes mais, avec lui, de tout le service informatique. Ainsi, à la fusion, il s'agit d'abord de faire fonctionner, tant bien que mal, la multitude de systèmes et des procédés hétérogènes hérités des ex-villes et organismes.

[110] Puis, les exigences mêmes liées au bon fonctionnement de ceux-ci, combinées à des besoins nouveaux croissants et à des technologies en constante mutation, imposent progressivement que des efforts soient entrepris pour les rationaliser et les harmoniser. L'étude Microsoft et l'environnement technologique SQL qui en résulte viennent encadrer ces efforts en plus d'en dicter les grandes directions.

[111] C'est à ce stade, comme on l'a vu, que s'amorce déjà une plus grande spécialisation des rôles au sein du personnel informatique, spécialisation liée en bonne part aux projets jugés prioritaires découlant de la stratégie de migration SQL et de tout ce qui s'y greffe. Ces deux périodes distinctes de développement sont essentiellement celles qui, aux fins de la présente évaluation, coïncident avec la période pertinente.

[112] Le troisième stade d'évolution, dont l'affichage de janvier 2009 concrétise l'arrivée, se distingue par la volonté manifeste de la direction de l'informatique d'accentuer la spécialisation des rôles, et d'orienter les

plus élevés d'entre eux vers l'architecture des systèmes et des bases de données et leur performance, davantage que vers l'intégration et à l'harmonisation des applications et des technologies qui mobilisaient jusque là les ressources spécialisées. Les descriptions des nouveaux postes reflètent nettement à mon avis cette dernière évolution et les démarquent des tâches caractéristiques des analystes de systèmes II.

[113] C'est à partir de l'ensemble des considérations précédentes que le tribunal a procédé à l'examen des divers litiges des postes spécifiques qui suivent. On comprendra du cadre global d'analyse retenu par le tribunal à cette fin que les décisions rendues à l'égard de certains facteurs des premiers de ces postes auront souvent une incidence sur ces mêmes facteurs pour les postes suivants.

D- Examen des postes spécifiques

Analyste de systèmes II

(Suzanne Crispin)

[114] Le titre d'emploi est ici en litige, le Syndicat estimant que les tâches caractéristiques que la titulaire accomplissait durant la période pertinente relevaient davantage de celles du titre d'emploi *Architecte de systèmes*, le poste qu'elle a obtenu à la suite de la réorganisation du service en 2006. Étant donné le contexte particulier qui était le sien durant cette période, il propose de lui attribuer le titre d'emploi *Chargé de projets informatiques*.

[115] Les cinq (5) facteurs suivants sont en outre en litige : *Expérience préalable de travail (F-2 - S : 6 et V : 5)*, *Conséquences des actions*,

décisions ou erreurs (F-8 - S :5, soit cC et V : 4, soit bC), Communications internes (F-9 - S : 4 et V : 3), Communications externes (F-10 - S : 4 et V : 3), et Coordination et formation (F-11 - S : 4 et V : 3).

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[116] Jusqu'au moment de son intégration à la grille salariale harmonisée en janvier 2007 à titre d'*Analyste de systèmes II*, la titulaire du poste M^{me} Suzanne Crispin était, comme ses collègues Linda Larivière, Michel Bouchard, Denis Dansereau et André Francoeur, l'un des cinq (5) *Informaticiens conseils* compris dans la section *Gestion du développement corporatif et Internet* dirigée par M^{me} Chantale Létourneau jusqu'en 2004, puis par le chef de section Livio Retamal par la suite. Lors de la réorganisation de 2006, elle passe avec ses collègues dans la division *Développement* dirigé par son chef Livio Retamal qui est aussi le supérieur de M^{me} Crispin.

[117] La description d'emploi de M^{me} Crispin ici en cause a été déposée sous l'intitulé *Analyste de systèmes II*. Selon son résumé de fonctions :

La titulaire est responsable de concevoir, de développer et de supporter des applications corporatives, ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la Ville; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation dans les délais prévus; installe des bases de données et règle les paramètres; résout les problèmes relatifs aux applications en production et aux bases de données utilisées; effectue l'élaboration et l'évaluation de nouveaux projets pour les services clients en apportant une expertise technique et d'affaires permettant des choix éclairés.

[118] Les trois (3) principaux champs de responsabilités de cette description et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Développement des systèmes* (40%), *Support et entretien des*

systemes (40%), et *Support administratifs* (20%). Selon la section 5 de cette description, le poste requiert de posséder quatre (4) années d'expérience.

[119] En janvier 2009, M^{me} Crispin est devenue *Architecte de systèmes* au terme de l'affichage survenu le 21 janvier 2009. Le résumé de fonctions que décrit cet affichage est le suivant :

Sous l'autorité du chef de division — développement, est responsable du développement et de l'intégration des systèmes; participe à l'élaboration, à la mise en place et assure le respect des normes et standards de développement d'applications; est responsable de l'intégration des changements affectant les modèles applicatifs et l'architecture; effectue la modélisation des processus d'affaires, des interfaces applicatives : découpe, analyse et documente des processus pour procéder à la réalisation technique; collabore à la modélisation des données; en collaboration avec l'architecte de la division exploitation, valide et intègre les applications développées par les analystes de la division; prépare, réalise et maintient des plans de tests tels des tests d'intégration, tests de performance, tests d'acceptation pour des logiciels ou des mises à jour de logiciels; fournit un soutien technique de troisième niveau, ou plus, à la division service aux usagers pour résoudre les problèmes de production; conçoit, documente, programme et teste des solutions informatiques pour des systèmes de grande envergure ou plus complexes; identifie les besoins liés à la sécurité informatique et intègre les mesures de sécurité dans le cadre du développement de nouveaux systèmes ou améliorations aux systèmes existants; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[120] Le résumé de fonctions apparaissant à la description d'emploi du poste correspondant déposée sous la cote S-292 b) est le suivant : « *Le titulaire est responsable du développement et de l'intégration des systèmes; est responsable de l'élaboration, l'évolution et la mise en place de la méthodologie de développement; est responsable de l'amélioration et d'assurer le respect des normes et standards de développement*

d'applications; est responsable de l'intégration des changements affectant les modèles applicatifs et l'architecture ».

[121] Ses trois (3) principaux champs et données correspondantes sont : *Architecture* (50%), *Développement des systèmes* (30%) et *Communications* (20%). L'expérience requise y est de cinq (5) années d'expérience.

2 – Preuve

[122] *Témoignage de la titulaire.* Analyste programmeur dans l'ex-ville de Hull chargée de concevoir, développer et supporter les applications corporatives, M^{me} Crispin devient *Informaticien conseil* lors de la fusion. Le 1^{er} janvier 2007, à l'instar de ses collègues Johanne Beaudoin et Mohamed Imgaline, elle est intégrée dans le poste d'*Analyste de systèmes II*, un titre d'emploi qui, à son avis, devrait être plutôt celui de *Chargé de projets informatiques*. Depuis décembre 2009, elle occupe le poste *Architecte de systèmes* au terme d'un concours et de sa réussite à l'examen. Son ancienneté dans l'ex-ville de Hull remonte au 28 juillet 1986.

[123] Décrivant ses tâches durant la période 2002-2006 à celles du poste qu'elle occupe maintenant, elle estime qu'elles étaient celles de *Chargé de projets* davantage que d'architecture où prédominent les questions de bases de données et de sécurité. Elle reconnaît en contre-interrogatoire avoir effectué du support au système corporatif au cours des premières années suivant la fusion, mais très peu en 2005 et aucun en 2006. Elle exerce ses tâches à l'endroit des systèmes dont le développement se fait à l'interne et connaît peu les systèmes achetés, tels Pivotal ou Ludik, ou de nature géomatique.

[124] M^{me} Crispin conteste la répartition du temps consacré aux divers champs de responsabilités de la description d'emploi d'Analyste II. Elle cite à ce sujet les trois dernières tâches du champ Développement (analyse, création et modifications des schémas et modélisation des données relationnelles, développement de solutions d'affaires et développement de composantes de systèmes) comme autant d'éléments qui, à partir de 2004, ont fait passer la proportion de ce champ de 40 à 80%. La proportion consacrée au support et à l'entretien des systèmes, importante dans les premières années, est pratiquement disparue à compter de 2005. En raison de la hausse des projets d'envergure engendrée par la migration vers de nouvelles technologies et plateformes, les budgets sont devenus plus importants pour refléter les besoins accrus d'effectifs nécessaires pour les mener à bien.

[125] Elle donne l'exemple du projet de taxation dont il fallait assurer en 2006 la migration du système vers de nouvelles plateformes (INGRES vers le serveur SQL, Visual Studio vers Visual Studio UpNet et BMS et systèmes d'exploitation vers Windows). Le mandat, reçu de son supérieur Livio Retamal, consiste à planifier les tâches nécessaires au parachèvement de cette migration dans un délai d'un an.

[126] Les lignes directrices reçues se limitent essentiellement selon elle à l'objectif de migration et à l'échéancier fixé. C'est d'ailleurs dans le cadre de ce mandat qu'une autorisation est obtenue du Syndicat pour passer outre à certaines règles de dotation en vue d'engager deux ressources supplémentaires (MM. Sébastien LaClare et Abdelmounaim Dahbi) en janvier 2006 pour une période de 12 ans, tel qu'il ressort de la correspondance déposée à cet effet.

[127] Elle participe elle-même à l'embauche de ces personnes et supervise leur travail par la suite, c'est-à-dire de leur assigner et de prioriser leurs tâches, une tâche qu'elle exerce en même temps à l'endroit des deux ressources internes assignés au projet, les analystes de systèmes I Francis Grignon et Denis Dansereau. Le projet est complété dans le délai requis d'un an et l'a mobilisé à 100% durant toute la période.

[128] Les étapes de ce projet comprennent la planification des tâches, la conception et l'architecture du système et sa sécurité, les rapports à entretenir avec les services, et plus particulièrement dans ce cas le chef de la division Revenu, touchant diverses demandes formulées en cours d'exécutions (des imprimantes par exemple), ainsi que la priorisation des tâches et leur vérification au quotidien sans aucun aspect de discipline. Soulignant en contre-interrogatoire que ces étapes sont les mêmes pour les autres projets, elle précise qu'elles comprennent aussi le contrôle de la qualité et surtout l'administration du calendrier du projet.

[129] L'assignation des tâches se fait largement en fonction d'un squelette déjà planifié mais doit tenir compte de la survenance d'imprévus, notamment des ajouts. Elle ne consulte pas son supérieur au quotidien mais le tient au courant de l'avancement du projet (le pourcentage complété et l'avance prise indiqués dans la note courriel qu'elle lui transmet le 7 juillet 2006) et en discute avec lui lorsqu'il lui rend visite à son bureau.

[130] Les problèmes sont résolus au moyen de rencontres d'équipe (les analystes programmeurs assignés aux projets) qu'elle tient normalement aux deux (2) semaines à l'exception des vacances d'été et des congés et auxquelles son supérieur participait une fois sur 6 environ. S'il y a

conflit avec les membres de l'équipe sur le travail assigné ou sa réalisation, il lui arrive de consulter son supérieur.

[131] Le crédit MATAQ sur le compte de taxes relié à l'exploitation agricole et à son transfert aux municipalités est un autre projet qu'elle a réalisé. Mandaté par le chef de la division Revenu et géré avec son collègue Frédéric Jaulgey, aussi analyste II, le projet d'une durée de trois mois est livré pour la facturation annuelle de 2007. Après avoir reçu une formation à cette fin, elle et son collègue se partagent les tâches, elle veillant à la planification du projet et à la priorisation des tâches, lui en gérant les tâches au quotidien. Comme c'est souvent le cas dans ce genre de projets, précise-t-elle, il lui a fallu « négocier » avec le chef de la division Revenu des choses à reporter dans le projet de migration en raison de l'échéance de la facturation, une situation facilitée en l'occurrence par l'avance prise dans ce même projet.

[132] Après avoir reçu l'autorisation nécessaire, elle participe à la sélection du personnel temporaire nécessaire à la réalisation du projet. Les coûts liés à ce projet (heures remboursables et dépenses connexes) étaient facturés et payés par le gouvernement conformément à la décision de transfert de crédit.

[133] Outre ces projets, M^{me} Crispin doit répondre à des demandes nombreuses de modifications au système corporatif et au système de taxation, demandes qu'elle consigne dans un fichier Excel et qu'elle priorise en fonction des ressources et de l'expertise disponibles. Jusqu'à l'imposition du moratoire du 1^{er} janvier 2006, elle recevait directement ces demandes de changements. Elle souligne l'apport important pour ce travail de l'analyste de systèmes Linda Larivière et du programmeur analyste François Matte au cours de la période 2004-2005. La note courriel qu'elle transmet à son supérieur M. Retamal le 28 avril indique

d'ailleurs que les « *demandes de modification du corporatif* » en 2004 ont occupé 90% du temps de la première et 25% de celui du second, en 2005.

[134] Elle affirme être la seule parmi ses collègues à diriger une équipe de travail dans le cadre de ses projets. Elle reconnaît toutefois n'avoir fait aucun temps supplémentaire lors de congés ou de vacances du personnel affecté à ses projets en raison de ses tâches de coordination.

[135] Elle considère en outre que ces demandes de modifications au système de taxation, prises dans leur ensemble, constituent un projet car leur réalisation implique les étapes habituelles mentionnées plus tôt même si les modifications recherchées s'avèrent souvent moins difficiles que celles touchant le système d'évaluation par exemple. Quant aux modifications elles-mêmes, elles étaient faites généralement par l'analyste de systèmes I. Les demandes de modifications au système de taxation étaient autorisées préalablement par André Côté du service des Finances. Elle jouissait, précise-t-elle, d'une certaine latitude lorsqu'il s'agissait de décider de l'envergure à donner aux changements demandés.

[136] « Postel », une méthode ou un mode de facturation électronique offert par Postes Canada, est un autre projet relié à la taxation dont elle s'occupe de mai à décembre 2005 et qui l'amène à travailler avec cette société Postes. Il implique de modifier le formulaire du compte de taxes pour tenir compte de la pratique de la Ville d'émettre deux (2) coupons de paiement lors de la facturation annuelle, une tâche que M^{me} Crispin confie à M. Fernand Denis après en avoir discuté avec son supérieur M. Mario St-Pierre, également son interlocuteur pour ce projet. Elle reconnaît que c'est ce dernier qui a négocié tout le volet de la tarification

avec Postes Canada et le service des communications celui qui a autorisé le formulaire apparaissant sur le site de Postel.

[137] Aux fins de ce projet, elle discute à de nombreuses occasions avec des représentants de Postes Canada des exigences de la Ville en la matière, de questions techniques et de sécurité, ou encore le mode d'inscription. L'embauche de ressources pour ce projet donne lieu de plus à un requête syndicale en vertu de l'article 39 du Code du travail au motif qu'il s'agissait d'un travail de col blanc, procédure dans laquelle elle a témoigné.

[138] Outre celles liées à Postel, ses communications externes se font également avec des fournisseurs, tels Microsoft et autres compagnies; elles n'impliquent pas cependant l'achat de biens ou de services.

[139] Interrogée sur les réunions d'équipe qu'elle disait tenir aux deux semaines sauf durant les vacances, elle souligne que son supérieur y participait une fois sur 6 environ durant la période pertinente et plus souvent dernièrement.

[140] Son expertise en système de taxation, limitée auparavant à l'ex-ville de Hull, lui a été transmise au départ dit-elle par le consultant Frédéric Jaulgey travaillant dans le domaine pour l'ex-ville de Gatineau. Ce dernier a été réembauché par la Ville en 2006 dans le cadre du projet de migration du système municipal de taxation en remplacement d'Abdelmounaim Dahbi. Il a travaillé par la suite à la réécriture du système financier, puis au projet de paie pour le service RH, avant de postuler et d'obtenir un poste d'Analyste de systèmes II ; il est maintenant affecté à ce dernier système.

[141] Il existe une interface entre le système de taxation dont elle s'occupe et le système d'évaluation. La mise à jour et l'entretien de ce dernier est assuré à l'externe cependant pas la firme Consortech qui s'est occupée également de sa migration sur la nouvelle plateforme. C'est l'interface et les problèmes de concordance qu'il occasionne lors d'ajouts ou de changements qui l'amènent d'ailleurs à discuter avec les cadres du service d'évaluation.

[142] Elle n'est pas impliquée dans la priorité à donner aux projets qu'elle reçoit ni dans l'élaboration du budget qui les accompagne. Elle autorise toutefois le paiement des factures et les feuilles de temps les concernant.

[143] *Témoignage du chef de division.* Embauché à titre d'analyste programmeur III dans l'ex-ville de Gatineau en 1989, M. Livio Retamal devient par la suite analyste de systèmes puis responsable des systèmes informatiques. Lors de la fusion en 2002, il est nommé chef de la section géomatique, une fonction qu'il occupe jusqu'à sa promotion en 2006 comme chef de la division Développement dans le cadre de la réorganisation du service. Cette division réunit les deux sections jusque là distinctes du développement corporatif et Internet et du développement géomatique.

[144] Le rôle de cette nouvelle division est d'implanter de nouveaux systèmes, de réaliser des études et de formuler des recommandations, de faire l'acquisition de logiciels ou de développer des critères les concernant, d'assurer le support, l'entretien et la mise à jour des systèmes en place, d'élaborer la documentation et de déterminer la méthode de récupération. La division donne également de la formation aux principaux usagers sur les applications géomatiques pour qu'ils puissent former en retour leur personnel.

[145] Son propre rôle est de gérer l'équipe de développement et d'en définir les orientations générales, de formuler des recommandations relativement au plan stratégique et à la direction du service, d'affecter les ressources aux projets et à prioriser ceux-ci, de négocier les échéanciers avec les clients et de soumettre des rapports d'étapes. Dans le cas de l'implantation de systèmes, les clients ou utilisateurs de sa division sont généralement les directeurs de service et les chargés de projets.

[146] Par delà des titres parfois différents, sa section comptait 4 analystes programmeurs, 1 analyste de systèmes II et 4 techniciens en géomatique en 2002 à 2004. Du personnel s'y est ajouté constamment par la suite pour aboutir à une équipe constituée de 11 analystes de systèmes I, 3 analystes de systèmes II et 4 analystes en géomatique.

[147] Le rôle propre aux analystes de systèmes I est, selon M. Retamal, le support et l'entretien des systèmes existants, la mise à jour des logiciels, l'entretien, la programmation. Lorsqu'une demande de développement arrive, il s'agit d'identifier les principales étapes en cause, c'est-à-dire l'analyse, la programmation et l'implantation de l'application. Ces étapes sont les mêmes pour les systèmes achetés. Il faut analyser les besoins à la lumière de ce qui est disponible, analyser les opportunités qui existent à l'interne, et décider si elles répondent aux besoins. Si tel n'est pas le cas, il discute avec le directeur Scantland de ce qu'il convient d'acquérir, prépare l'appel d'offres et procède à l'achat.

[148] La réalisation technique demeure importante après l'achat car une adaptation importante est souvent nécessaire. Il donne l'exemple du CANU, système qui a nécessité une phase de développement importante. Suivent les autres étapes habituelles de l'implantation et du testing.

[149] L'analyste de systèmes II se distingue de son collègue en ce qu'il possède une connaissance plus approfondie des procédés et des outils de développement et une maîtrise plus grande de certaines de ses étapes. C'est ce niveau de connaissance et d'expérience qui, à son avis, démarquent les deux groupes de titulaires.

[150] Quant à l'analyste en géomatique (informaticien conseil ou informaticien spécialisé selon l'organigramme de la pièce E-101), il ne s'acquitte pas du développement proprement dit mais participe à ses étapes. Ainsi, il travaille sur tout le processus avec l'analyste de systèmes en vue de concevoir un système complet contenant des applications avec références spatiales (territoire, aqueduc, etc.).

[151] Enfin, l'analyste programmeur effectue de la programmation liée au développement des petits modules. Son rôle s'exerce essentiellement selon le chef de division à l'égard de l'entretien et du support des systèmes.

[152] M. Retamal estime que la description d'emploi ici en cause (pièce S-292 a) correspond aux tâches effectuées par les titulaires durant la période pertinente. Le volet Support et entretien est le même que celui de l'analyste de systèmes I. La différence fondamentale entre les deux réside à son avis dans le niveau de complexité des projets sur lesquels les analystes travaillent et les interactions avec les membres de l'équipe affectée au projet. Il ajoute que l'analyste I effectue davantage de support et d'entretien alors que son collègue de niveau supérieur a plus de chance de faire du développement.

[153] Commentant en détails le projet de migration du système de taxation, le chef de division souligne qu'il est né au départ du besoin d'harmoniser des procédés et des systèmes très variés. Il comprend en

conséquence une multitude de projets, tels l'élimination d'une dizaine de serveurs des ex-villes, l'intégration de la bureautique, l'harmonisation des outils de développement, l'adoption d'une stratégie, la formation d'employés pour qu'ils puissent travailler ensemble.

[154] Une fois terminé le choix de la technologie à utiliser, la direction a procédé au choix des personnes de l'équipe de support et de réalisation du mandat dont M^{me} Crispin. Il a y eu des rencontres pour déterminer l'ampleur et l'envergure du projet, après quoi il a lui-même discuté d'une proposition budgétaire avec le directeur Scantland et du moment de démarrer le projet. Une requête a été présentée également à la direction générale pour embaucher des analystes de systèmes pour aider au projet de migration.

[155] Après l'approbation du budget, une rencontre s'est tenue avec les dirigeants en vue de découper le système en modules et en activités et d'assigner le travail aux analystes et programmeurs affectés au projet. C'est dans ce contexte, précise-t-il, qu'est survenue l'embauche, non pas de deux, mais de trois personnes, puisque l'analyste I Francis Grignon s'est ajouté à l'équipe. L'équipe formée, M^{me} Crispin a veillé à partager les tâches en fonction des divers modules et des « déivrables ».

[156] La procédure de suivi implique dans ce cas la tenue de rencontres hebdomadaires au cours desquelles on discute de l'avancement du projet et de la résolution des difficultés techniques qui surviennent. L'interaction avec les usagers est faible pour un tel projet puisque qu'il se limite fondamentalement à un changement de technologie. Selon lui, les connaissances et les aptitudes requises étaient en conséquence surtout techniques car « il fallait savoir programmer ». Le choix des méthodes relevait de son rôle; le découpage des activités a été effectué par M^{me}

Crispin et les analystes programmeurs ont décidé entre eux de la division des tâches.

[157] M. Retamal dit s'en remettre à la responsable du projet, ici M^{me} Crispin, pour assurer le suivi continu pour tout ce qui touche la mise en fonction et l'assurance que tous les modules fonctionnent ensemble et sont bien intégrés. Tout le volet de la réalisation technique relève d'elle également : les analystes programmeurs font affaire à elle directement.

[158] Il s'occupe lui-même du choix des rapports et de la technologie car le codage demeure une décision importante en raison de son impact sur les coûts. Il utilise lui-même le programme de gestion MS Project qu'il aimerait voir utiliser davantage, bien que certains analystes l'utilisent aussi pour la planification. On ne s'en sert pas pour les suivis, ajoute-t-il, puisqu'il préfère que les gens programment plutôt que de faire des rapports. Parlant du type de gestion de sa part à l'étape de la réalisation, il donne l'exemple du projet de migration des systèmes d'exploitation et d'application du service de police (E-104) auquel était assigné André Francoeur : « on s'assoit tous ensemble pour réviser le plan de travail ».

[159] Concernant les nombreuses demandes de modifications évoquées par M^{me} Crispin, le chef de division soumet que tel est le cas pour tous les systèmes. Il dépose et commente à cette fin les registres de telles demandes pour les trois (3) systèmes des permis de construction, de la flotte et de la vérification des antécédents judiciaires. (E-105 a), b) et c)). Pour le premier d'entre eux, il avait autorisé l'analyste Denis Dansereau à travailler avec le client, le service de l'urbanisme, et y avait assigné également l'analyste Luc Labelle. Pour le projet de la flotte, c'était l'analyste programmeur François Matte.

[160] La procédure en place pour traiter de ces demandes était la suivante. On exigeait qu'il n'y ait qu'une seule personne avec qui traiter et qui envoyait ensuite la demande à l'analyste responsable de l'application en cause. Cette personne était mieux en mesure d'évaluer les coûts, ou encore de déterminer si le système le faisait déjà. La priorité de ces changements était déterminée souvent par les clients eux-mêmes puisque certains changements étaient dictés par une nouvelle loi ou un nouveau règlement comportant leur propre échéance. Il revenait ensuite à l'analyste programmeur d'effectuer les autres changements si le temps le lui permettait.

[161] Ces demandes de changements étaient généralement acceptées à moins que l'analyste lui indique qu'on le faisait déjà, auquel cas on tentait de déterminer la nature du problème et sa solution. Lorsque lui-même intervenait, c'était pour modifier l'échéancier. Il ajoute que tous ces projets de modifications ont cessé depuis deux ans. En compagnie de son directeur, il a négocié avec la direction un gel des changements au système corporatif, soulignant que faire ces changements rendait impossible de faire du développement.

[162] Qu'ils soient achetés ou développés, les systèmes requièrent un travail analogue de la part du personnel informatique. Ainsi, le CANU (acheté) comporte plusieurs modules pour lesquels des règles ont dû être programmées pour en assurer la cohérence et le fonctionnement. Trois analystes (Souad Makni, Francis Grignon et Justin Muhawe) ont travaillé au développement et à la personnalisation des interfaces nécessaires.

[163] Dirigé par le directeur général lui-même, ce projet devait être harmonisé à la grandeur de la Ville puisque tous devaient apprendre désormais à travailler de la même manière. En conséquence, les demandes de programmation y étaient fort élevées. Pour leur part, les

analystes de systèmes II se sont occupés des bases de données, des tâches d'harmonisation et du contrôle de la qualité. Des rencontres fréquentes ont été tenues durant toute la durée du projet.

[164] Aidée des trois divisions, une autre équipe a été impliquée dans l'implantation du système de gestion des incendies EMERGENSYS (acheté). L'analyste I André Francoeur y a travaillé davantage s'occupant notamment de la répartition des tâches et de l'installation des serveurs. Simple Key, un système de gestion des clés, a lui aussi été acheté et implanté. Quant au système de gestion des loisirs LUDI, il a migré lui aussi dans la nouvelle ville, mais des modules lui ont été ajoutés pour permettre l'inscription au moyen de l'Internet.

[165] D'autres systèmes ont fait l'objet aussi de travail d'équipe. Le système de permis de construction et de lotissements développé à l'interne pour le service de l'urbanisme a été le fruit du travail de techniciens, programmeurs et analystes. C'est un système qui permet aux développeurs d'y recourir à partir de l'Internet et qui répond de plus aux besoins des arpenteurs. L'analyste de systèmes II Mohamed Imgaline et son équipe de géomatique ont développé, pour le compte de la gestion des infrastructures et par-dessus le logiciel IGIS utilisé pour les systèmes de rues, des applications graphiques utilisant les données utilisées et validées par les divers réseaux.

[166] Les analystes I André Francoeur et Michel Bouchard ont travaillé au développement et au support du système de gestion des usines de traitement de la CUO, en plus de participer à sa migration vers de nouveaux serveurs et systèmes d'exploitation. Les systèmes des Ressources humaines ont eux aussi occasionné beaucoup de travail comme le soulignent les appels d'offre dont ils ont fait l'objet et les

ressources financières et le personnel important qu'ont exigé leur implantation et leur adaptation aux besoins particuliers du client.

[167] M. Retamal soumet que c'est lui qui demeure imputable pour tous les projets émanant de sa division. Il est celui qui détermine le plan de travail, fixe les échéanciers et les objectifs annuels et, enfin, rend compte de ceux-ci dans les rapports qu'il produit. Il siège au comité des principaux décideurs auquel il invite parfois le responsable d'un projet. Si des difficultés d'échéancier surviennent et que le niveau d'engagement laisse à désirer, il est celui qui conçoit la solution appropriée en ajoutant des ressources ou des budgets ou, à défaut, celui qui en subit les conséquences.

[168] Le chef de division précise en contre-interrogatoire que les analystes de systèmes II utilisent des outils variés, tels que la modélisation, les logiciels spécialisés, des logiciels de gestion de bases de données de premier niveau, des produits comme WIN DEV, UNIVERSE, ABF, MS PROJECT, ou encore de nouvelles technologies liées au Web comme SILVERLIGHT. Le système corporatif est, à son avis, sans doute le plus gros des systèmes visés.

[169] Il réitère que ce qui distingue les analystes de niveau II des autres c'est l'expérience et la capacité qu'ils ont de s'attaquer à des problèmes plus complexes, tels que pour le CANU, en raison de tous les écrans à développer et du nombre d'utilisateurs visés. Pour l'analyste en géomatique, son travail est plus spécialisé : il faut moins de programmation mais il apporte une couche additionnelle aux données visées. Il ne s'agit pas cependant selon lui d'une expertise supérieure à celle qu'acquiert par exemple l'analyste affectée au système de taxation.

[170] Il affirme catégoriquement avoir assisté régulièrement, une fois par semaine, aux rencontres d'équipe tenues par M^{me} Crispin puisqu'il s'agissait d'un projet très important impliquant la technologie MS DOT.NET et qu'il se sentait plus fort techniquement à cette époque. Beaucoup de ressources avaient d'ailleurs été mobilisées pour ce projet. Il en avait confié la responsabilité à M^{me} Crispin en raison de la confiance qu'il avait que « Suzanne serait là ».

[171] Dans une note d'avis de mise en production à son directeur du 14 novembre 2006, copie de laquelle il transmet à M^{me} Crispin et à ceux qui ont collaboré au projet taxation et permis, le chef de la division se dit particulièrement fier de l'équipe, ainsi que du succès du projet dont il vante « *la performance, l'amélioration des rapports, le modèle de sécurité la migration à SQL, la migration de notre code à .NET, la nouvelle version du service Web avec une haute disponibilité et une performance superbe même lorsqu'on aura un gros achalandage* ».

[172] Interrogé sur les deux postes d'architectes de systèmes créés récemment et occupés maintenant par M^{me} Crispin et Mohamed Imgaline, le chef indique qu'il a été impliqué pleinement dans l'élaboration de leur description d'emploi : il en a discuté avec son supérieur, son équipe et les Ressources humaines et aussi avec M^{me} Crispin. S'il ne se souvient pas du moment précis de l'affichage de janvier 2009, il a participé à la formulation du résumé de fonctions et à la définition des exigences et qualités de la personne.

3- Argumentation

[173] *Le Syndicat*. Ce qui importe ici selon la représentante, ce n'est pas le titre du poste mais le fait qu'il ait donné lieu à une première description d'emploi au 1^{er} janvier 2007 et que, dans le sillage de la

réorganisation de 2006, on ait créé et affiché en janvier 2009 un nouveau poste, soit *Architecte de systèmes*. Or, la titulaire qui effectue maintenant les tâches du dernier poste les a effectuées aussi durant la période 2002-2006. Comment expliquer alors les disparités entre ces deux postes, notamment au plan des exigences des années d'expérience, c'est-à-dire 4 années pour le premier et cinq (5) pour le second?

[174] M. Scantland a reconnu que les tâches d'architecte de systèmes et d'administrateur de bases de données ont toujours existé mais que les tâches en étaient réparties et diluées entre 3 personnes. Qu'elles soient ainsi ne changent rien aux exigences du poste de l'avis de la représentante.

[175] Pour elle, la question du titre proposé de chargé de projets doit être examinée dans l'optique d'un plan d'évaluation propre aux cols blancs et dans la logique correspondante où on ne peut tout ramener à la question des autorisations budgétaires. Ce qui apparaît d'emblée dans cette logique, c'est que M^{me} Crispin est effectivement responsable du projet de taxation.

[176] C'est ce que démontrent, d'abord la lettre confirmant l'embauche de MM. S. LaClare et A. Dahbi et sa désignation comme leur supérieure immédiate, puis la note courriel de M. Retamal du 14 novembre 2006 la désignant comme responsable du projet de *Mise en production taxation et permis*, soit le nom de celui-ci utilisé en objet de cette note. Il est clair également que, durant la période pertinente, 80 à 90% de son temps a été consacré à la réalisation de projets, une situation différente de celle qui existait avant la fusion pour elle dont l'ancienneté remonte à 1986. Vues à la lumière des 4 ans d'expérience exigée, les tâches caractéristiques reliées au champ support administratif de la description

d'emploi d'analyste II n'ont rien pour étonner puisqu'elles reflètent celles effectuées par elle durant cette période.

[177] Concernant la variable autonomie (F-8), les orientations très générales et les problèmes très complexes visés par l'énoncé c de cette variable du facteur s'appliquent à la situation de M^{me} Crispin. L'énoncé b concerne plutôt à son avis l'autonomie des secrétaires et des techniciens. Si le chef du développement choisit au départ la technologie des bases de données, le reste du travail de la titulaire du poste s'effectue en effet à partir de cette orientation générale.

[178] L'implication de M. Retamal dans l'établissement des échéanciers est relativement limitée puisque les gens s'adressent à M^{me} Crispin. De plus, c'est elle qui procède au découpage des tâches ou des parties de projets à réaliser pour les membres de son équipe. En l'espèce, les mandats dont elle s'acquitte sont très généraux comme le soulignent les courriels produits, et l'organisation du travail lui revient largement.

[179] La preuve contradictoire sur la fréquence des rencontres entre elle et M. Retamal n'est pas l'élément qui permet de trancher ici la question de l'autonomie. La représentante réfère plutôt à des comparables, tels les postes d'*Agent au contrôle financier* ou encore d'*Agent de développement*, qui soulignent que plus on monte dans la hiérarchie, plus l'autonomie s'accroît.

[180] Le niveau 4 est celui qui doit s'appliquer aux communications internes de la titulaire du poste (F-9) puisque son énoncé portant sur le besoin de convaincre les personnes contactées d'apporter leur collaboration correspond aux situations nées des besoins de modifier des systèmes et de décider des priorités. Il y a nécessité en l'espèce de conclure des ententes avec le personnel cadre sur des échéanciers ou

autres sujets lorsque les particularités de l'informatique doivent être prises en compte. Les communications impliquées sont analogues aux communications externes où, comme dans le projet Postel, il y a exigence d'harmoniser divers aspects des programmes respectifs existants.

[181] Pour le facteur coordination et formation (F-11), le litige porte sur la vérification du travail d'une ou plusieurs personnes sous la responsabilité de la titulaire plutôt que sur la coordination. À titre de chef d'équipe, la titulaire devait en l'instance assurer le contrôle de la qualité et gérer les conflits, jouissant de l'autorité nécessaire pour ce faire. Dans le cas du projet de migration de la taxation, elle a travaillé avec les analystes de systèmes I et s'est chargée de l'embauche du personnel. La représentante soumet que, lorsqu'une personne est appelée à gérer des gens de même niveau, il faut envisager la situation représentée par le chef d'équipe CAU.

[182] *La Ville*. La représentante écarte d'abord l'idée qu'on puisse utiliser un nouveau poste pour justifier les tâches caractéristiques du poste visé. De plus, ces tâches ne correspondent nullement à la notion de chef d'équipe ou chargée de projets tel que le tribunal l'a analysée dans ses décisions portant respectivement sur les préposés à la bibliothèque (Grief de rétroactivité # 2007- décision du 7 septembre 2010, dépôt DQ-2010-6350 - 16 septembre 2010; paragraphes 394 à 397) et la chargée de projets-PGMR (décision du 1^{er} octobre 2010). La notion de chargé de projets, souligne-t-elle en citant le paragraphe 132 de cette dernière décision, présente des attributs particuliers qui en restreignent l'application. La titulaire de ce poste spécifique ne faisait pas qu'harmoniser des procédés; elle faisait le budget et jouissait d'un haut niveau d'imputabilité à l'égard de tous les aspects du projet.

[183] De l'avis de la procureure, la titulaire n'a pas ici de responsabilité budgétaire, une dimension commune aux chargés de projets à la Ville de Gatineau. La priorité des projets ne relève pas d'elle mais du chef du développement, tout comme l'affectation des ressources à tous les projets, incluant ceux assignés à M^{me} Crispin. Aucun rapport n'est déposé de plus sur un projet pour en détailler l'échéancier, la réalisation et les coûts. L'imputabilité en matière de projets réside chez le chef de développement. Sans nier l'envergure des projets réalisés par la titulaire, la procureure estime que ses tâches typiques ne répondent pas aux attributs caractéristiques d'un poste de chargé de projets, notamment les fonctions de représentation de la Ville, ou de négociation de diverses choses en regard des projets dont on est chargé.

[184] Selon la représentante, le service de l'informatique fonctionne par projet comme l'a fait ressortir le chef de sa division du développement. La titulaire du poste en litige est responsable de projets tout comme ses autres collègues. Outre la distribution et la coordination du travail, son rôle est de servir d'intermédiaire entre l'équipe de projet et le chef de division.

[185] Commentant les remarques de sa collègue sur les tâches du nouveau poste dont elle dit que la titulaire les faisait déjà et dont les exigences d'expérience sont de cinq (5) ans, elle soumet qu'il y a des distinctions importantes entre les deux descriptions et que, de toute façon, les exigences de ce nouveau poste n'ont pas fait l'objet d'un grief. Dans son témoignage sur les tâches du nouveau poste, le directeur Scantland a reconnu d'emblée que les tâches prévues au départ n'étaient pas accomplies à leur plein potentiel.

[186] Contrairement à l'affirmation de sa collègue, l'autonomie visée par l'énoncé b du facteur n'est pas limitée au groupe de salariés mentionnés.

Beaucoup de postes exigeant un baccalauréat sont de même niveau à cet égard, étant entendu que ce sont des professionnels et qu'ils savent ce qu'ils doivent faire. Les mandats sont donnés pour chacun des projets ce qui les distingue nettement du travail confié aux agents de développement. Fait plus important encore, le supérieur immédiat est très présent en cours de réalisation. À ce propos, les remarques de M. Retamal sur son implication sont très pertinentes selon elle. Il tâche de résoudre en équipe les problèmes qui se soulèvent et le travail de ses analystes n'est pas vérifié à la fin d'un projet mais en cours de route.

[187] En matière de communications internes (F-9), la preuve ne révèle aucune discussion de fond de la part de l'analyste. C'est d'ailleurs M. Retamal qui serait impliqué si de telles situations se présentaient. Les communications externes (F-10) visent en l'occurrence les fournisseurs. L'exemple de Postel est de ce point de vue limité dans le temps (6 mois environ) et ne représente pas les communications externes régulières d'un analyste.

[188] Enfin, la preuve est muette sur la formulation de recommandations à l'endroit des personnes dont le titulaire doit vérifier le travail, une exigence que pose l'énoncé du niveau 4 du facteur F-11.

[189] *Réplique syndicale.* Il n'y a aucun préjudice découlant de l'argument d'absence de contestation des exigences du nouveau poste d'Architecte de systèmes. La représentante réitère que ce qui importe ce sont les cinq (5) ans d'expérience qu'on y retrouve dont deux (2) en gestion de projets.

[190] Pour sa part, le poste Chargé de projets – PGMR s'avère un mauvais comparable à son avis puisqu'on parle d'un domaine complètement différent dans lequel on impose à une organisation

municipale de mettre en œuvre un programme de réduction des matières résiduelles. Dans le domaine informatique, les mandats sont généraux et centrés autour d'équipes et où les responsables se doivent d'organiser leur temps. L'absence de rapports est aussi un phénomène normal dans le domaine et se trouve compensé par l'envoi de courriels.

4- Décision

Titre du poste

[191] Après avoir déterminé à la section précédente que les tâches caractéristiques de M^{me} Crispin pour la période en cause étaient celles de la description d'emploi d'*Analyste de systèmes II*, il s'agit de voir maintenant si celles-ci relèvent davantage de la fonction d'une *Chargée de projets*.

[192] Tel que l'a souligné la représentante patronale, le tribunal a examiné les attributs de ce genre de poste dans sa décision portant sur celui *Chargée de projets – PGMR*. Il n'y a pas lieu en conséquence de les reprendre tous ici, d'autant plus qu'ils continuent de s'appliquer en l'espèce. Le secteur informatique est très différent assurément du celui de la gestion des matières résiduelles, mais il demeure soumis aux mêmes règles d'évaluation des emplois. On peut même ajouter qu'il est impératif qu'il le soit étant donné la notion, éminemment élastique, de « projet » puisqu'elle se retrouve au cœur de tous les postes du secteur.

[193] Reconnaissons d'emblée que le projet de migration du système de taxation dont M^{me} Crispin avait la responsabilité est, parmi ceux invoqués, celui qui s'apparente le plus à ceux qu'on confie habituellement à des chargés de projets. Elle devait par exemple veiller à

s'assurer des ressources humaines nécessaires et à en gérer l'utilisation (direction d'équipe), à distribuer le travail et en vérifier la qualité.

[194] Les articulations principales du projet et ses priorités, de même que son budget et ses exigences d'imputabilité (quelle que soit par ailleurs la forme exacte des rapports que cette obligation suppose), demeureraient largement toutefois la prérogative de son supérieur. Ce sont là des éléments qui atténuent grandement, à mon avis, l'autonomie caractéristique d'une chargée de projets.

[195] Ce qui fait obstacle davantage encore à la thèse syndicale, c'est que ce projet, de par sa taille et ses conditions de réalisation, fait figure d'exception plutôt que de règle lorsqu'on le compare aux autres projets dont elle avait la charge. Ceux-ci sont à l'image des projets de la division considérée dans son ensemble d'autant plus, selon la preuve, qu'ils comprennent de nombreuses demandes de modifications. En d'autres mots, considérés collectivement et malgré leur importance, les projets qui lui sont confiés comportent peu d'indications permettant de croire qu'ils diffèrent réellement de la façon de faire les choses au sein de la division. Ceux-ci ne répondent pas de ce point de vue aux exigences propres aux projets dont s'occupent de façon caractéristique les chargés de projets.

[196] Le titre d'***Analyste des systèmes II*** est donc celui qui caractérise le mieux le rôle de M^{me} Crispin durant la période considérée.

(F-2) *Expérience préalable*

[197] Tel que souligné à plusieurs reprises dans des décisions antérieures le concernant, l'application de ce facteur commande toujours une certaine réserve chez le décideur, l'employeur étant généralement mieux placé pour préciser le niveau de l'expérience recherchée. Ceci

n'empêche pas évidemment que le titulaire du poste, qui connaît lui aussi la nature du travail, puisse différer d'opinion quant à ce qu'il exige à cet égard. C'est à ce moment d'ailleurs que le décideur doit déterminer si les raisons invoquées par ce dernier sont, selon la preuve, d'une nature telle qu'elles remettent en cause celles retenues par l'employeur.

[198] L'exigence retenue par la Ville est ici de quatre (4) années d'expérience. La demande syndicale d'une année additionnelle se fonde sur ce qu'exige le nouveau poste *Architecte de systèmes* et sur sa prétention que ce dernier est à toutes fins utiles celui dont il accomplissait déjà les tâches caractéristiques. Le tribunal, on l'a vu, a rejeté plus tôt cette prétention.

[199] Étant donné cette conclusion et qu'aucun élément de preuve ne démontre que l'exigence actuelle, déjà fort importante, est insuffisante, il n'y a pas lieu de la porter à cinq (5) années comme le réclame le Syndicat. Pour cette raison, le degré **5** du facteur est approprié.

(F-8) *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[200] La variable autonomie du facteur est celle ici en litige. Son application, restreinte à « *la majorité du temps* », renvoie à la nature des directives entourant le travail, la fréquence de sa vérification, de même que la nature des problèmes soumis au supérieur.

[201] D'abord, il me paraît difficile de conclure, de façon générale, que le processus de gestion des projets, décrit à la fois par le directeur Scantland et M. Retamal, correspond à des « *orientations très générales* » pour reprendre l'énoncé c de la variable autonomie du facteur. Les éléments qu'il renferme, tels l'octroi du mandat, les rencontres de suivi,

ou l'utilisation de la fiche signalétique, suggèrent plutôt des « *directives générales* ».

[202] Pour ce qui est des projets spécifiques évoqués par l'analyste, la preuve établit que la taxation, le plus important d'entre eux, a fait l'objet d'une attention spéciale de la part de son supérieur, autant parce qu'il représentait un effort concerté de la mise en œuvre de la stratégie de migration SQL que parce que M. Retamal s'est impliqué, davantage que par la suite, dans sa direction technique (point sur lequel il disait « *se sentir plus fort* » à cette époque). Par delà la divergence de vues sur la fréquence des rencontres de suivi, nul doute ne subsiste cependant quant au fait qu'elles étaient tenues et qu'elles répondaient à cet objectif.

[203] Les projets Postel et MATAQ semblent, pour leur part, avoir été menés selon le processus habituel de suivi, lequel implique comme pour le précédent projet des rencontres périodiques. À nouveau, indépendamment de leur périodicité plus ou moins longue, ces rencontres ont été sûrement occasionnelles. Elles ont ainsi permis de vérifier le travail accompli et, le cas échéant, de porter les problèmes « *non courants* » à l'attention du supérieur.

[204] Bref, il en résulte que l'énoncé **b** de la variable du facteur « colle » à la preuve beaucoup mieux que ne le ferait celui dont le Syndicat réclame l'application. Le niveau approprié est donc **4**, soit la cote **bC** pour le facteur.

(F-9) *Communications internes* et **(F-10)** *Communications externes*

[205] L'énoncé du degré 4 du facteur réclamé par le syndicat pose l'exigence d'approbation ou de persuasion relativement aux divers points

de vue en cause lorsque le titulaire communique avec des personnes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation. Il s'agit là de l'élément déterminant entourant son application.

[206] Les communications internes dont a fait état M^{me} Crispin lors de son témoignage impliquent de façon primordiale les chefs de divers services, les utilisateurs des systèmes dont elle assure le développement et les modifications afférentes. Elle offre à ceux-ci son expertise en la matière.

[207] La nature des échanges qui surviennent lors de demandes de modifications est la suivante selon M. Retamal dont le témoignage est non contredit sur ce point. L'analyste doit bien comprendre d'abord les besoins et les priorités du client, puis estimer les coûts et vérifier, le cas échéant, si le système permet déjà la fonction demandée. Recevoir tous les renseignements nécessaires, et fournir toutes les explications appropriées sur la démarche envisagée et les défis qu'elle soulève, sont dans ce contexte le but premier évident de ces échanges.

[208] On ne trouve dans la preuve aucun indice réel que de tels échanges donnent lieu à des « discussions de fond » en vue de parvenir à un consensus, pour reprendre l'énoncé du degré du facteur visé par la demande syndicale. M^{me} Crispin a reconnu d'ailleurs que les demandes de modifications au système de taxation étaient autorisées préalablement par M. André Côté du service des Finances.

[209] En ce qui concerne les nouveaux développements, les projets sont soumis au processus d'approbation et de suivi mentionné plus tôt en vertu duquel il revient au chef de la division de résoudre les problèmes d'échéancier et de ressources qui peuvent survenir lors de la mise en œuvre d'un projet. Dans ces conditions, les échanges consisteront

surtout pour l'analyste à bien renseigner le client sur la nature de certaines contraintes ou sur l'impact de divers imprévus sur tel ou tel aspect du projet. Ce qui correspond dans l'ensemble à la nature des communications internes visées par le degré 3 du facteur.

[210] Les interlocuteurs externes mentionnés par M^{me} Crispin sont les représentants de Postes Canada pour le projet Postel et les représentants de Microsoft. Il ne ressort de la preuve aucun élément démontrant des échanges avec eux autour de « *questions controversées, complexes ou délicates* ». En outre, la tarification, une de celles qui aurait pu l'être, a été négociée non par elle, mais par M. St-Pierre d'un autre service.

[211] Étant donné l'absence dans les deux cas de l'élément déterminant déjà mentionné des énoncés respectifs du degré 4, il s'ensuit que le degré **3** des facteurs **Communications internes** et **externes** est approprié pour ce poste

(F-11) *Coordination et formation*

[212] La portée de l'énoncé quant aux recommandations à formuler au supérieur par la titulaire est la seule question à décider pour ce facteur. Nul ne met en doute que, dans le cadre de ses projets, M^{me} Crispin a coordonné et vérifié le travail d'une ou plusieurs personnes. Il n'est pas contredit non plus qu'elle n'a pas formulé de recommandations à leur sujet à M. Retamal.

[213] La question, bien sûr, est de savoir si cette dernière condition est impérative au regard de l'énoncé applicable. Celui-ci comprend en effet l'expression « s'il y a lieu », susceptible elle-même de recevoir plus d'un sens. Réfère-t-elle par exemple au fait que le supérieur lui ait demandé ou, plutôt, que la prestation de travail de ces personnes imposait qu'elle

le fasse d'elle-même? La preuve en cause est muette sur l'une ou l'autre éventualité.

[214] Pour cette raison, et faute d'une exigence stricte à cet effet, le tribunal estime qu'il convient de reconnaître que la titulaire répond aux exigences de l'énoncé visé par la demande syndicale. Le degré **4** du facteur lui est donc reconnu.

Analyste de systèmes II

(Mohamed Imgaline)

[215] Le titre d'emploi est ici aussi en litige. Le Syndicat estime que les tâches caractéristiques que le titulaire et sa collègue Johanne Beaudoin accomplissaient durant la période pertinente relèvent davantage de celles du titre d'emploi *Administrateur de bases de données*, le poste qu'ils ont obtenu en janvier 2010 à la suite d'un affichage survenu dans le sillage du plan de réorganisation du service de 2006.

[216] Les trois (3) facteurs suivants sont aussi en litige : *Expérience préalable de travail* (**F-2 - S : 6 et V : 5**), *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 - S : 5**, soit **cC** et **V : 4**, soit **bC**) et *Communications internes* (**F-9 - S : 4 et V : 3**).

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[217] Employé au sein du groupe informatique de l'ex-ville de Gatineau et chargé de supervision technique à compter de 1979, M. Mohamed Imgaline devient, à la fusion, informaticien conseil dans la section géomatique dirigée par son supérieur immédiat M. Livio Retamal. En janvier 2007, tout comme sa collègue Johanne Beaudouin, il est intégré

à la grille salariale harmonisée à titre d'*Analyste de systèmes II* au sein de la division du développement dirigée par le chef Retamal. Tel que mentionné, les deux titulaires occupent un poste d'*Administrateur de base de données* à compter de janvier 2010.

[218] Selon le résumé de fonctions de sa description d'emploi d'*Analyste de systèmes II*, M. Imgaline « *est responsable de concevoir, de développer et de supporter des applications corporatives et des applications spatiales (géomatiques), ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la Ville; agit à titre d'administrateur de bases de données; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation dans les délais prévus; installe des bases de données et règle les paramètres; résout les problèmes relatifs aux applications en production et aux bases de données utilisées; effectue l'élaboration et l'évaluation de nouveaux projets pour les services clients en apportant une expertise technique et d'affaires permettant des choix éclairés* ».

[219] Les quatre (4) principaux champs de responsabilités de cette description et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Administration de bases de données corporatives et géomatiques* (50%), *Support et entretien des systèmes* (40%), *Développement des systèmes* (5%) et *Support administratif* (5%). Selon la section 5 de cette description, le poste requiert de posséder un baccalauréat en informatique et quatre (4) années d'expérience.

[220] Il convient de noter que la description d'emploi correspondante de Johanne Beaudoin (pièce S-300 b)) diffère quelque peu de celle de son collègue. Axée davantage sur les applications corporatives, elle omet de son résumé de fonctions la référence aux applications spatiales

(géomatiques), une référence aussi absente du libellé du 1^{er} champ de responsabilité. Les désignations des autres champs demeurent les mêmes toutefois même si le pourcentage de deux d'entre eux varie quelque peu : *Support et entretien des systèmes* et *Développement des systèmes* y occupent 35% et 10% respectivement.

[221] Pour ce qui est du poste d'*Administrateur de bases de données systèmes* maintenant occupé par M. Imgaline (pièce S-301 a)), le résumé de fonctions apparaissant à sa description d'emploi est le suivant :

Le titulaire est responsable de l'analyse, de la définition, du développement et de l'implantation de l'architecture de données corporatives; fournit l'expertise pour l'analyse et l'exploitation des bases de données de type relationnelles, multidimensionnelles et spatiales; administre les serveurs et les bases de données, en assure la performance, la disponibilité, la sécurité et la documentation; est responsable de l'intégration des changements affectant les modules de données et l'architecture; participe au développement des systèmes.

[222] Ses trois (3) principaux champs de responsabilités et les pourcentages de temps qu'ils accaparent sont les suivants : *Gestion de bases de données corporatives et géomatiques* (60%), *Développement* (25%) et *Communications* (15%). Le poste exige, selon la section 5 de la description, un baccalauréat en informatique et cinq (5) années d'expérience. M. Imgaline estime que les tâches accomplies par lui sur le terrain durant la période pertinente sont essentiellement les mêmes que celles définies dans cette description d'emploi.

[223] Même si l'intitulé du poste correspondant de M^{me} Beaudoin est le même, la description d'emploi (pièce S-301 b)) présente des différences significatives. Celles-ci se retrouvent tant dans le résumé de fonctions que dans deux (2) des principaux champs de responsabilités.

[224] Le résumé de fonctions de ce poste d'*Administrateur de bases de données* se lit comme suit :

Le titulaire est responsable de la gestion et de la mise en production de toutes les bases de données; participe à l'élaboration, à la mise en place et assure le respect des normes et standards de structures de données; administre et surveille les serveurs et les bases de données, en assure la performance, la disponibilité, la sécurité et l'intégrité afin de respecter les ententes de service; est responsable de la sauvegarde et récupération des bases de données; est responsable de la documentation des structures de données, des traitements et des procédures de l'environnement de production; participe à la maintenance des systèmes en production.

[225] Ses principaux champs de responsabilités et la part de temps qu'ils occupent sont : *Gestion des bases de données* (60%), *Maintenance* (25%) et *Communications* (15%). Malgré un intitulé identique, les tâches spécifiques décrites dans le premier offrent des variations d'objet et d'accent relativement à celles comprises dans le champ correspondant de la description d'emploi de son collègue. On note également que le 2^e champ est celui de la maintenance plutôt que du développement. Le dernier champ est exactement le même dans les deux descriptions.

2 - Preuve

[226] *Témoignage du titulaire.* M. Imgaline commente en début de témoignage le tableau synoptique des tâches principales qu'il dit avoir assumées de la fusion à aujourd'hui (pièce S-302). Sans reprendre tous ses éléments, il y a lieu d'en relever les plus pertinents à partir de ses deux grands axes soit, d'une part, le développement d'applications à la fois spatiales et corporatives et, d'autre part, la gestion des bases de données et des serveurs. Ces deux axes se répartissent à peu près également estime M. Imgaline. Une troisième fonction, qualifiée de support, apparaît aussi au tableau; elle reprend toutefois nombre des

éléments précédents en leur greffant de nombreuses précisions sur les produits et les clients qui sont l'objet de ce support.

[227] Telles que décrites par le titulaire, les tâches reliées à ses activités de développement d'applications sont les suivantes :

- *Analyse de projet ;*
- *Discussions avec le client*
- *Conception du système*
- *Développement VISUAL STUDIO .NET- ESRI ARCGIS-SQLSERVER*
- *Tests de développement*
- *Tests avec le client et formation*
- *Déploiement*
- *Pilotage et aide au démarrage*
- *Support*
- *Gestion des bugs et des améliorations*

[228] Les tâches correspondantes reliées à la gestion des bases de données et à celles des serveurs se démarquent ici plus nettement selon qu'il s'agisse de l'un ou l'autre volet. Pour la gestion des bases de données spatiales ou corporatives, les tâches sont largement semblables pour la plupart. Pour les premières, ce sont :

- *Mise en place des standards de BD.*
- **Création des bases de données*
- **Création des services d'accès*
- **Configuration des BD (Tuning, config)*
- *Organisation et gestion des accès*
- **Implantation des procédures de maintenance et d'optimisation*
- **Mises en production*
- *Migration aux nouvelles versions*
- **Communication avec ESRI CANADA*
- **Supports interne et externe*
- *Expertise pour la ville lors de réunions avec des intervenants externes (AQUADATA, CONSORTECH, ESRI)*

[229] Les tâches reliées spécifiquement aux bases de données corporatives, outre celles communes indiquées ci-dessus par un *, sont

les suivantes : *Organisation des environnements de production, de tests et de développement, Sauvegardes et restaurations et Assistance technique lors de réunions avec des intervenants externes (Bibliothèque, Cadastre, Déneigement)*. Il y a lieu de noter que la tâche de configuration des BD se fait dans ce cas à l'égard d'*Espace et journal* et la communication auprès de Microsoft.

[230] Par delà le type de données visées et le type de serveurs, les tâches du titulaire en matière de gestion des serveurs utilisés pour l'administration des bases de données sont les mêmes. Ce sont, si l'on retient la description des serveurs de données spatiales, les suivantes :

- *Installation de ESRI ARCSDE sur les serveurs*
- *Configuration*
- *Migration aux nouvelles versions*
- *Téléchargement et application des mises-à-jour*
- *Administration quotidienne*
- *Coordination interne lors de l'installation de ArcGIS DESKTOP*
- *Support technique interne*
- *Support externe (Génie, urbanisme...)*
- *Communication avec ESRI CANADA*

[231] Les seules particularités des serveurs des données corporatives visent le produit différent installé, soit MS SQLSERVER et les clusters SQL, et l'ajout de Microsoft en matière de communication et le rôle de personne ressource du titulaire à cet égard.

[232] Selon la rubrique apparaissant à son tableau, le support qu'offre M. Imgaline s'étend d'abord à l'ensemble du service informatique pour SQLSERVER et INGRES, de même que pour les applications GATMATRICE, MXOUTILS, GEOROLEVAL et ARCGIS et la normalisation des bases de données et du développement; pour la section géomatique, il s'agit de ArcSDE. À l'échelle de la Ville, le support offert touche à la formation des utilisateurs, aux bases de données, ainsi qu'aux

applications GÉOINFRA, GÉOROUTES, MXOUTILS, MATRICE, PERMIS CONSTRUCTION.

[233] À l'extérieur, M. Imgaline agit comme personne ressource lors d'interventions de Microsoft et ESRI et offre de l'assistance technique lors de réunions avec des intervenants tels AQUADATA, CONSORTECH et ESRI CANADA ou de l'expertise pour évaluer des logiciels externes comme CARTOVISTA, AQUAQAD. Toujours dans le cadre de cette même rubrique, M. Imgaline fait état de son implication dans les discussions lors du choix de la plateforme technologique du service informatique et implication dans la mise en place de l'environnement géomatique. Il effectue enfin de l'encadrement occasionnel de stagiaires et contractuels.

[234] Selon lui, le mode de fonctionnement du groupe de géomatique est un peu particulier au moment de la fusion alors qu'on y retrouve qu'une équipe d'informaticiens, des superviseurs et des utilisateurs. Des équipes mixtes sont constituées progressivement pour transformer nombre de renseignements recueillis selon diverses procédures en bases de données. Celles-ci ont été mises sur une plateforme informatique de développement MS et traitées par logiciels génériques ESRI pour lesquels son groupe a développé des applications propres à la Ville. Il estime que l'organisation a peu changé durant la période 2002-2007.

[235] Il développe des applications spatiales pour les infrastructures, la signalisation routière et la matrice graphique. Les problèmes soulevés sont soumis à leurs responsables et discutés avec eux lors de nombreuses rencontres. Le plus souvent, il s'agit de savoir si l'équipe de quatre techniciens est capable de réaliser le projet demandé. Une réunion de prise de décision impliquait M. Retamal, précise-t-il. Fréquentes jusqu'en 2005, les réunions d'équipe deviennent plus rares

par la suite, les responsables des projets ayant alors les choses en mains et nombre de rencontres tenues avec le client principal.

[236] L'environnement de bases de données est constitué à la base de la plateforme contenant les données corporatives, auxquelles s'ajoutent les données spatiales gérées et traitées par des logiciels appropriés. Ainsi, la plateforme de développement MS Visual intègre le logiciel ArcObject d'ESRI, lequel permet la manipulation des données spatiales. À titre d'administrateur à qui on a confié au départ ces tâches en exclusivité, il s'occupe de l'architecture et de la sécurité des bases de données spatiales et en contrôle les privilèges d'accès.

[237] Lors de tests de développement comme dans le cas de l'application des d'infrastructures réalisée en six (6) mois, son rôle consiste à particulariser les fonctions du logiciel acheté en ajoutant des précisions (nom de rue, longueur de tuyaux) aux tracés du réseau dessiné par les utilisateurs. Il s'assure par la suite que le système fonctionne bien avant d'y insérer les données réelles. Pour les tests d'utilisateurs, il résout les bogues et les problèmes. Il assume seul, dit-il, la tâche de développement se disant submergé par la demande et l'absence d'équipe.

[238] Le développement des applications corporatives répond selon lui à la même logique que la précédente, incluant les tests auprès des clients, mais elle s'avère généralement moins complexe qu'en géomatique dont les techniques d'objets demandent davantage de connaissances. Le travail de géomaticien exige la connaissance de plusieurs logiciels et leur maîtrise prend environ trois (3) ans. À son avis, pareille connaissance n'est pas le fait d'une formation universitaire.

[239] Sa propre formation comprend plusieurs cours offerts par ESRI Canada (Administration ArcSDE pour SQLServeur (2002), ArcGIS pour le

même serveur (2008), Conception de la Geodatabase (2002)), ou CRIM (Administration de MS SQLServer 2000 (2004)). Il a suivi également, comme sa collègue Johanne Beaudouin, un cours sur les systèmes en relais pour bases de données.

[240] Après le choix de la plateforme SQL dans les premières années suivant la fusion, il procède à l'installation du serveur destiné à héberger plusieurs bases de données, il le configure, l'optimise et lui applique régulièrement les remèdes ponctuels (« patches »). Il en fixe également les paramètres pour dicter la façon dont il devra utiliser sa mémoire. La sécurité des données – qui peut y avoir accès ou les modifier, ou de quelle façon de les saisir, est un aspect très important de son travail. Il en discute d'ailleurs au départ avec son responsable et tente d'en arriver à un accord.

[241] Pour la gestion des serveurs, la question des privilèges ne se pose pas parce qu'ils relèvent, au plan physique, de la division des réseaux. Son implication concerne la migration sécuritaire, et sans interruption de service, des bases de données vers des versions à jour du logiciel ArcSDE. Il partage cette tâche avec sa collègue Johanne Beaudouin et ils se remplacent mutuellement, particulièrement pour les serveurs SQL dont ils ont la garde en exclusivité. Au plan quotidien, son rôle est de voir au bon fonctionnement des serveurs, de déterminer en cas de ralentissement si les procédures et la maintenance ont été suivies et, enfin, de prendre des mesures correctives. L'installation des serveurs SQL et des bases de données sur ceux-ci ont nécessité beaucoup de temps, précise-t-il.

[242] Qu'elles soient corporatives ou spatiales, configurer des bases de données exige de sa part de décider sur quels disques stockés ces données et définir les paramètres servant à les organiser (nombre de

journaux ou de transactions). Ces éléments ont un impact sur l'espace utilisé, d'où l'importance que ces bases soient bien conçues.

[243] Il lui arrive d'avoir à intervenir lorsque survient une panne majeure touchant les banques de données, comme c'est arrivé à une occasion durant la période des Fêtes. Une des conséquences peut être d'avoir à recréer une base de données, une tâche plus facile si celle-ci est bien conçue au départ et que les bonnes procédures de maintenance ont été suivies. De façon plus générale, lorsque la création d'une nouvelle base de données est envisagée, il doit réfléchir à quelles données seront modifiées, qui y aura accès et, dans le cas de données spatiales, quels seront les programmes particuliers à configurer et les paramètres appropriés.

[244] D'autres difficultés peuvent nécessiter son intervention. Il y a par exemple l'existence d'utilisateurs « orphelins » qui gardent des données propres et qui, en l'absence d'identité informatique, éprouvent des problèmes de log-in. Une autre a trait au besoin récurrent de documentation car le guide du fournisseur s'avère insuffisant, notamment en raison de changements constants en ligne dont on ne peut garder la trace. Dans le cas de la famille de produits ESRI, les logiciels offrent plein de fonctionnalités mais les explications sont rares, l'utilisateur ayant « *à deviner comment ça marche* ». À l'interne, lui et ses collègues essaient de préparer un petit document succinct sur le fonctionnement d'une application, fort utile en leur absence.

[245] Le besoin survient aussi à l'occasion de vérifier le contenu des données en raison de l'effet domino que crée une donnée qu'on modifie sans prévoir son impact ailleurs. Il mentionne à ce sujet un problème actuel dans le système de paie, lequel contient un index et une table

présentant divers attributs en fonction desquels une recherche peut être entreprise.

[246] On le consulte souvent au sein de son équipe sur diverses questions telles la création de banques de données et leur mise en production, la plateforme SQL, l'organisation des données spatiales, notamment sur les façons d'amener des données dans celles-ci. S'il estime avoir joué un rôle majeur en son sein, il souligne que tous au sein de l'équipe ont travaillé de la même façon en respectant de façon informelle les normes applicables aux bases de données.

[247] Il réitère à ce sujet qu'il revenait normalement à lui et à sa collègue Johanne Beaudoin de veiller au travail effectué sur la plateforme SQL, alors que d'autres s'occupaient d'Oracle et d'INGRES, dont Denis Dansereau pour le premier. Au plan de la division du travail, il s'occupe particulièrement des données spatiales alors que M^{me} Beaudoin veille sur les données corporatives (paye et données financières) mais se remplacent au besoin.

[248] L'urbanisme et le génie sont les deux services de la Ville qui font l'objet de rencontres fréquentes avec M. Imgaline. Ce dernier mentionne à ce sujet le logiciel de génie AQUADATA qu'il doit évaluer quant à sa capacité et faisabilité et mettre en place. Il exerce également une fonction conseil en réponse à des demandes reçues d'autres services.

[249] Présent à toute réunion de départ d'un projet, M. Retamal est au cœur aussi de toute rencontre visant à décider du développement d'un logiciel mais, souligne le titulaire, « *il me fait confiance* » une fois cette décision prise. Il se réfère à lui lors de réunions de section mais assure que, selon ce qui a été convenu entre eux, il peut le consulter en tout

temps pour quelque problème que ce soit. Il ajoute que cette façon de faire a bien fonctionné durant la période pertinente.

[250] Toujours selon le titulaire, les plans de maintenance, la base du métier, relèvent de lui seul et il n'y a pas véritablement de vérification technique de la qualité de son travail, ni de celui de sa collègue avec qui il discute d'approches et de procédures diverses en matière de bases de données.

[251] *Témoignage de M. Retamal.* La création récente du poste *Administrateur de bases de données* s'inscrit dans l'évolution d'une organisation arrivée à maturité. Elle répond aux besoins évidents d'améliorer la performance des systèmes et de favoriser les bonnes méthodes de travail.

[252] Cinq (5) types de plateformes différentes de bases de données avaient cours au moment de la fusion : Informix, Oracle, (service incendie, Ludik), Universe (ex-CUO), SQL Serveur (ex-ville de Gatineau) et INGRESS (ex-Hull et Gatineau). Diverses personnes en étaient responsables, dont Denis Dansereau pour Oracle, Michel Bouchard, Michel Legros et Serge Gagnon pour Informix et Universe.

[253] Le strict minimum était effectué au départ : faire une copie de la base de données et s'assurer qu'en cas de crash on puisse en faire la meilleure récupération possible. Le service ne disposait d'aucun temps pour voir à l'implantation de mesures éprouvées dans le domaine. Au fur et à mesure du développement de nouvelles applications, certaines normes se sont imposées et la gestion des bases de données s'est faite de façon mieux assurée. Par exemple, en géomatique quelque trente personnes ont été consultées en vue d'harmoniser des technologies et

des pratiques fort diverses héritées des ex-villes. Cet effort a mené au choix collectif de retenir la famille de produits ESRI.

[254] Le chef de division explique qu'il s'agissait de déployer ses ressources en fonction de l'environnement informatique avec lequel chacun était davantage familier. C'est ainsi que M. Imgaline s'est vu confier toutes les applications géomatiques, le SQL Serveur et ESRI et sa collègue les bases de données corporatives. M^{me} Crispin était également impliquée dans tout ce qui touchait à la taxation. Quoiqu'il en soit, le travail effectué ne touchait qu'à la partie simple de l'architecture des bases de données.

[255] Au plan organisationnel, l'architecture de systèmes s'entend de plusieurs modules et, en l'occurrence, de l'ensemble des bases de données, ainsi que de la connaissance de tous les processus qui les sous-tendent (par exemple, qui en est le responsable, qui dispose d'un accès) et qui en rendent la recherche simple et efficace. Bien conçue, une telle architecture permettra en effet de situer rapidement tel règlement municipal sur tel sujet.

[256] Le chef réitère que seules les tâches minimales en matière d'administration des bases de données ont été effectuées durant la période pertinente (copie, installation, etc.). Il n'existe aucun plan d'action en cas d'urgence ou de catastrophe et l'absence de responsabilités clairement définies dans le domaine ne permet pas de repérer aisément la source de certains problèmes. Il arrive, dit-il, qu'on oublie des données ou que l'on omet de faire une copie.

[257] En contre-interrogatoire, il relève de nombreux points de la description d'emploi *Analyste de systèmes II* (support technique des bases de données, le respect des normes et des standards des

environnements de données, des procédures de maintenance des serveurs ou leur niveau de capacité, les mesures d'urgence) pour souligner que ces tâches, à l'époque pertinente, ou n'étaient pas faites, ne l'étaient pas complètement, ou laissaient à désirer. « *On a fait ce qu'on pouvait* », assure-t-il, étant donné que certains tests ne pouvaient être faits en raison d'infrastructure insuffisante. L'architecture globale de développement proposée dans l'étude de Microsoft a pour objet précisément de pallier ces difficultés en séparant les étapes d'un projet, c'est-à-dire le développement, les tests et la production, et en favorisant l'harmonisation des procédés et la mise en place de méthodes de travail appropriées.

[258] L'attribution de rôles spécifiques à M^{me} Beaudoin et à M. Imgaline en matière d'administration de bases de données, ou à MM. Coughlan et Piché pour les serveurs, témoigne de cette orientation. M. Retamal évoque ici les difficultés au sein de son équipe auxquelles sa décision de confier de telles responsabilités aux deux premiers a donné lieu. Il ajoute toutefois que, depuis, il a eu moins de problèmes. Dans la même perspective et en raison des multiples demandes de changements qu'elle recevait, il a confié à M^{me} Crispin le mandat de revoir l'architecture d'ensemble du système corporatif de façon à s'assurer que ce modèle de développement serve à tous les développements.

[259] Le plan directeur du service prévoit aussi dans la même foulée un programme rigoureux de formation pour un administrateur de bases de données qui va au-delà d'une formation de base. Elle comprend typiquement des cours sur l'administration des serveurs, la surveillance des bases de données, la performance, la sécurité, les bases de données multidimensionnelles qui permettent de produire des rapports très ciblés. Il réitère en contre-interrogatoire son engagement à cet égard et ses propres efforts pour se tenir à jour, affirmant sa volonté de doter son

personnel des outils nécessaires, notamment en gestion de projet, en développement de meilleures pratiques, de participation à des conférences de développement professionnel, etc.

[260] Pour l'instant, les décisions importantes touchant l'architecture des bases de données sont prises avec l'aide de consultants de Microsoft. M. Retamal mentionne à ce sujet la visite récente d'un ingénieur à qui on a confié le mandat d'étudier les applications, la migration, la taille des serveurs, les types de licence et les facteurs affectant la qualité et la performance de l'administration des bases de données. Une partie importante de ce mandat a trait à l'obligation d'assurer le transfert des connaissances à M. Imgaline et à M^{me} Crispin pour tout ce qui touche au SQL serveur. Il leur reviendra en conséquence de modifier dorénavant les paramètres en cause pour améliorer la performance.

[261] Évoquant le travail réalisé par M. Imgaline pour assurer la migration des bases de données spatiales vers les modèles ESRI, le chef de division souligne que le travail n'a pas été fait complètement puisque ni lui, ni sa collègue M^{me} Crispin ne jouissait de la reconnaissance de leurs collègues pour valider les changements proposés. L'une des raisons de sa propre participation à toutes les rencontres de ce genre tenait selon lui au fait qu'on « *les envoyait promener* ». La création des nouveaux postes a précisément pour objet de munir ces titulaires de l'autorisation organisationnelle appropriée, ce qui représente à ses yeux un très gros changement.

[262] Il cite le 1^{er} point du premier champ de responsabilités de la nouvelle description d'emploi de M. Imgaline pour illustrer le fait qu'il est maintenant responsable de toutes les phases du développement et qu'il doit valider les processus de travail en cause. Auparavant, chacun y allait de son design de la base de données, alors que le vrai rôle d'un

administrateur de bases de données est de veiller au développement du début à la fin et d'en assurer tout le suivi. Il donne l'exemple du nouveau système HR qui relève d'un seul administrateur alors qu'auparavant toute nouvelle application risquait de faire en sorte qu'il « *en manquait un bon bout* ».

[263] Le travail « d'organiser, réaliser et maintenir des plans de tests, tels des tests d'intégration, tests de performance », visé par le 5^e point du 1^{er} champ de la même description, est effectué présentement par le responsable de l'application. En l'absence d'implication d'un administrateur de bases de données à cette étape, la mise en production risque de soulever des questions quant au respect de toutes les normes applicables.

[264] Une des difficultés pratiques en l'occurrence, affirme M. Retamal, concerne le fait que les personnes qui travaillent étroitement avec lui font présentement beaucoup de choses. Ainsi, pour M^{me} Beaudoin appelée à donner du support pour le système corporatif, à faire du développement en infrastructures et à donner de la formation, le travail de bases de données représente du travail à temps partiel. Il s'agit alors pour elle d'installer la base de données, de choisir le bon disque, de donner les accès appropriés et d'établir une procédure de backup. Du côté géomatique, il y a toutefois un peu plus d'uniformisation.

[265] Tout développeur, poursuit M. Retamal, peut évidemment créer sa propre base de données, mais une vraie base de données doit servir plusieurs utilisateurs. Présentement, l'administrateur et le développeur ont accès aux bases de données corporatives mais un vrai administrateur de bases de données ne donnerait jamais un tel accès.

[266] Le support en cas de pannes et les correctifs à apporter donnent lieu également à beaucoup d'incohérences étant donné l'existence de vieilles technologies, la multiplicité des demandes de changements et l'adaptation des logiciels. De plus, personne n'est responsable présentement des applications externes, un travail dont pourront s'occuper les administrateurs de bases de données. La formation donnée actuellement l'est surtout à l'égard des logiciels Oracle et Universe, une situation qui ne peut continuer comme ça à son avis.

[267] La supervision du travail qu'il exerce varie en fonction des projets et de leur stade de développement. Ainsi, si les lignes d'un projet sont mal établies, il interviendra davantage. Il réitère également qu'il était très impliqué dans le projet de taxation puisqu'il s'agissait d'une nouvelle architecture. En géomatique, le défi était surtout de convaincre, ce qui explique la tenue de nombreuses rencontres à ce sujet.

[268] Les projets d'infrastructures, une fois démarrés, exigent principalement du travail technique. De façon plus générale, il souligne qu'il s'implique davantage personnellement chaque fois qu'un projet soulève des questions d'architecture et de normes à respecter. De ce point de vue, son implication est moindre actuellement puisque des architectes de systèmes sont maintenant en place.

[269] Il précise en contre-interrogatoire qu'il participait davantage auparavant à l'élaboration technique en raison de sa propre expérience dans l'ex-Gatineau et de l'absence d'expertise au sein de son équipe en architecture de systèmes ou d'administration de bases de données. Au fil du temps, ses gens ont développé des compétences et son propre travail s'est tourné davantage du côté de la gestion des ressources humaines.

3- Argumentation

[270] *Le Syndicat*. Il y a ici deux titulaires d'un poste axé sur le développement d'applications et la structure des bases de données, l'un d'eux s'occupant de plus du volet géomatique. Les tâches qu'il comporte, envisagées du point de vue de l'expérience préalable et de l'autonomie, sont effectuées, de l'avis de la représentante, à partir d'orientations très générales. Pour cette raison, elles justifient l'application du degré c de la variable autonomie du facteur F-8.

[271] La représentante rappelle que l'exécution du travail se fait ici dans un contexte d'emploi de cols blancs et de sa logique propre. Il y a certes des réunions de démarrage, des modèles de développement dont les grandes lignes doivent être suivies, mais M. Retamal n'a pas à intervenir dans l'exécution du travail au quotidien. Les tâches figurant à la description d'emploi sont de haut niveau et impliquent nombre de changements technologiques qui imposent de revoir les lignes directrices. On ne peut donner de directives générales dans un tel environnement, ce qui distingue ce poste de celui d'*Analyste à la comptabilité*.

[272] Selon M^e Brunet Baldwin, la variable de l'autonomie doit être modulée en l'espèce en fonction des changements constants et par rapport à d'autres titres d'emploi. Par exemple, les techniciens sont appelés à résoudre des problèmes techniques mais le niveau de l'autonomie qui s'y rattache est distinct de celui qu'on attend de personnes qui réfléchissent à la conception ou à la structure des systèmes.

[273] En ce qui a trait à l'expérience préalable, elle estime que ce n'est pas parce que le domaine connaît un accroissement naturel des tâches et répond à la volonté d'améliorations qu'il justifie d'ignorer que, à la base,

le travail a été fait. En relevant les tâches des descriptions d'emploi ici pertinentes touchant la gestion de bases de données, elle soumet qu'on a simplement rendu au 1^{er} janvier 2007 la description rétroactive à 2002. Ce sont les exigences normales du poste qu'il faut considérer alors qu'on a simplement augmenté en 2009 les années d'expérience nécessaires.

[274] Un titulaire de poste est présumé en remplir les tâches selon les dispositions de la convention collective en matière de dotation. Or, les deux titulaires de poste, dont les tâches sont les mêmes, ont tous deux eu à faire de l'administration de bases de données, tâches pour lesquelles on exige maintenant cinq (5) années d'expérience. L'optimisation des tâches n'est pas un critère d'évaluation des postes soumet-elle. L'exigence s'attachant à leur accomplissement devrait être la même en conséquence. Ce qui s'avère important du point de vue de l'Employeur, c'est que les titulaires ont été en mesure d'établir les bases de données.

[275] En matière de communications internes, l'argument est le même que celui formulé à l'endroit de M^{me} Crispin. Les titulaires sont des experts auprès des divers services de la Ville. Leur expertise déborde le niveau 3 du facteur. L'opinion qu'ils émettent se fait dans le cadre d'un processus décisionnel. Relativement aux autres, le niveau 4 est celui qui est le plus représentatif du travail des titulaires du poste en matière de communications internes.

[276] *La Ville*. Le contexte factuel importe grandement. La Ville ne nie d'aucune façon qu'il se soit fait du travail d'administration de bases de données. Toutefois, l'ampleur des responsabilités du nouveau poste dépasse celle dont s'acquittent les titulaires durant la période 2002-2006. La représentante donne l'exemple à ce propos de la différence entre la façon dont la nouvelle description d'emploi traite le respect des normes et des standards des environnements de données relativement à

celle ici en cause. La première impose de développer ces normes alors que la seconde se confine à en « *assumer le respect* ».

[277] Selon elle, la gestion de bases de données réalisée durant la période pertinente n'était pas du niveau des exigences propres à un administrateur de bases de données. S'il est normal que les distinctions soient moins apparentes pour les titulaires puisque les processus continuent en dépit des changements, le contexte dans lequel les tâches seront dorénavant exécutées en change la portée. La formation prévue à cet effet souligne justement ces distinctions.

[278] La représentante estime que le processus de dotation des nouveaux postes a été suivi en l'instance. Elle ajoute que les titulaires ne sont pas les seuls à avoir passé l'examen. Quant aux distinctions d'avec celles du poste ici en litige, les tâches d'administrateur des bases de données se démarquent, entre autres, par l'intégration et la cohérence de l'ensemble de toutes les données, la définition des normes et des standards d'utilisation et de sécurité et, enfin, le fait qu'elles devront être accomplies à temps plein.

[279] L'expérience préalable exigée pour le présent poste est d'une année de moins que pour le nouveau, ce qui se justifie pleinement à son avis par la preuve présentée. Concernant l'autonomie, le supérieur agit ici de la même façon qu'ailleurs, c'est-à-dire qu'il décide des choix technologiques après en avoir discutés en équipe. Qu'il n'est pas par la suite à vérifier le travail des titulaires est tout à fait normal à son avis puisqu'il s'agit de professionnels dans leur domaine. Les directives ne continuent pas moins de leur être appliquées, ajoute-t-elle.

[280] Concernant les communications internes, le rôle des titulaires lorsqu'ils siègent à divers comités consiste à donner des explications

dans leur domaine d'expertise. Ces communications ne répondent pas selon elle aux exigences de l'énoncé du niveau 4 du facteur.

[281] La représentante conclut en rappelant que le travail de M. Imgaline comprend la gestion des bases de données, le développement des applications et le support. Pour sa collègue Beaudoin, l'aspect bases de données est moins élevé mais le système corporatif et le support qu'il exige représente de 60 à 70% de son travail. Ce sont là des éléments de preuve dont l'arbitre doit tenir compte.

[282] *Réplique syndicale.* Concernant la répartition du travail de M^{me} Beaudoin, la représentante suggère de vérifier les pourcentages apparaissant à sa description d'emploi, notamment le 35% consacré au support et à l'entretien des systèmes. Ce qu'il convient d'en retenir selon elle, c'est que la moitié des tâches est dévolue à l'administration de bases de données.

[283] M^e Brunet Baldwin réitère que l'expertise des titulaires s'exprime généralement en comités quand arrive le temps de prendre une décision. Concernant l'expérience préalable, elle estime que l'exercice à temps plein du rôle d'un administrateur de bases de données ne constitue pas un critère. Il faut plutôt se demander quelles sont les tâches caractéristiques, d'autant plus qu'en l'espèce ces tâches sont toujours effectuées. Elle invite à revoir à cet égard le long témoignage de M. Imgaline sur les standards et la sécurité dont il avait la charge, de même que sur le travail de ceux qu'il allait voir.

4 - Décision

Titre du poste

Analyste de systèmes II est le titre approprié pour les deux

titulaires de ce poste.

[284] Les raisons de cette décision sont celles exposées dans la sous-rubrique *Analystes de systèmes II et postes d'Architecte de systèmes et Administrateur de bases de données* de la rubrique Analyse et considérations générales.

(F-2) *Expérience préalable*

[285] L'argument syndical est ici le même que pour le poste précédent. Le tribunal en dispose en conséquence de la même façon, à savoir qu'on ne peut tirer de la preuve aucun élément démontrant qu'une expérience de quatre (4) années est insuffisante pour accomplir les tâches caractéristiques du poste. Le degré **5** du facteur s'applique donc.

(F-8) *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[286] L'analyse de cette variable portant sur le poste précédent me paraît s'appliquer de la même façon en l'espèce. Dans son témoignage, M. Imgaline reconnaît d'emblée que le chef de division Retamal s'implique directement dans l'approbation d'un projet incluant les conditions de réalisation qui s'y rattachent. Il reconnaît de plus qu'il est celui à qui, par la suite, il peut recourir dès que surviennent des problèmes.

[287] Le portrait qu'il trace de ce mode d'opération, dont il dit qu'il a très bien fonctionné, correspond fort bien, il me semble, à l'énoncé du degré 2 de la variable c. Les directives entourant la réalisation d'un projet sont effectivement générales et le suivi mené selon le processus en vigueur au sein de la division entraîne forcément des vérifications occasionnelles.

[288] On comprend que M. Imgaline, tout comme M^{me} Crispin jouissent, au plan technique, d'une autonomie considérable. Une fois établies les lignes d'un projet, il leur revient en effet d'y appliquer, à partir de leur expertise, « les règles de l'art » pour qu'ils se conforment effectivement à ces lignes. Tel semble être le cas aussi pour les plans de maintenance. Cette autonomie est différente toutefois de l'autonomie « opérationnelle » ou décisionnelle que vise plus directement cet aspect du facteur.

[289] Pour ces raisons, le degré **b** de la variable autonomie du facteur est approprié, ce qui donne pour le facteur lui-même la cote **bC** ou le niveau **4**.

(F-9) *Communications internes*

[290] Si la preuve sur ce point renseigne abondamment sur l'intensité et la fréquence des communications du titulaire avec les cadres ou chefs des divers services, elle ne livre à nouveau aucun exemple de « discussions de fond », ou de situations pour lesquelles il aurait eu à les convaincre « *de collaborer, de donner leur approbation* ». Si elles devaient survenir, de telles situations concerneraient sans doute des questions d'échéancier, ou de report de certaines parties d'un projet. De telles questions sont, selon le processus prévu, de celles qu'il revient au chef de la division de résoudre.

[291] Il en résulte que le degré **3** du facteur est le plus approprié.

Analyste de systèmes I

(André Francoeur et Tajana Skiljevic)

[292] Les deux (2) facteurs *Expérience préalable* (**F-2 - S : 6 et V : 4**) et *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 - S : 5** soit **cC** et **V : 4** soit **bC**) sont ici en litige.

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[293] Ce poste compte onze (11) titulaires soit M^{mes} Linda Larivière et Tajana Skiljevic et MM. Michel Bouchard, Denis Dansereau, Francis Grignon, André Francoeur, Luc Labelle, Souad Makni, Witold Mizerski, Justin Muhawe et Joël Vincent. Tous travaillent au sein de la division Développement, une unité dirigée par M^{me} Chantale Létourneau lors des deux premières années de la fusion et à qui le chef actuel Livio Retamal a succédé. M. André Francoeur et M^{me} Skiljevic ont témoigné en leur nom et en celui de leurs collègues sur les tâches caractéristiques du poste, et leur supérieur M. Retamal au nom de la Ville.

[294] Tout inhabituel que soit le témoignage de deux personnes au lieu d'une dans le cadre de notre procédure simplifiée d'arbitrage, il reflète la diversité relative des secteurs que ce poste vise. Cette diversité se vérifie dans les deux descriptions déposées par le Syndicat dont les éléments principaux sont résumés ci-dessous.

[295] M. Francoeur, selon sa description d'emploi, « *est responsable de concevoir, de développer et de supporter des applications corporatives, ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la Ville; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation*

dans les délais prévus; installe des bases de données et règle les paramètres; résout les problèmes relatifs aux applications en production et aux bases de données utilisées; effectue l'élaboration et l'évaluation de nouveaux projets pour les services clients en apportant une expertise technique et d'affaires permettant des choix éclairés ».

[296] Les trois (3) principaux champs de responsabilités apparaissant à cette description et les pourcentages de temps qu'ils occupent sont les suivants : *Développement des systèmes (40%), Support et entretien des systèmes (40%), et Support administratif (20%)*. Selon la section 5 de cette description, le poste requiert de posséder un baccalauréat en informatique et trois années d'expérience.

[297] La description d'emploi de sa collègue Tajana Skiljevic est essentiellement la même, à l'exception de son accent sur la géomatique. Suivant celle-ci, la titulaire « *est responsable de concevoir, de développer et de supporter des applications corporatives et des applications géomatiques, ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la Ville; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation dans les délais prévus; installe des bases de données et règle les paramètres; résout les problèmes relatifs aux applications en production et aux bases de données utilisées; effectue l'élaboration et l'évaluation de nouveaux projets pour les services clients en apportant une expertise technique et d'affaires permettant des choix éclairés ».*

[298] La répartition de ses trois (3) principaux champs de responsabilités est quelque peu différente toutefois puisque les pourcentages qui leur correspondent sont les suivants : *Développement des systèmes (65%), Support et entretien des systèmes (25%), et Support administratif (10%)*.

Les exigences énoncées à la section 5 sont les mêmes que celles de la description précédente.

[299] Soulignons en outre que les différences d'avec cette dernière consistent en l'ajout, d'abord dans le champ *Développement des systèmes* des deux tâches suivantes : *Participer à la réalisation des travaux d'analyse et de développement de projets géomatiques; créer les solutions, faire les recommandations et effectuer les tests...et... développer, tester et implanter des solutions géomatiques..*; puis, dans le champ *Support administratif*, de l'ajout : *Planifier, organiser et valider le travail des employés contractuels, des étudiants et assurer le support nécessaire.*

[300] Quant aux compétences minimales requises et souhaitées énoncées à la section 4, elles sont les mêmes dans les deux descriptions d'emploi et ce, dans chacun des trois champs. Les plus pertinentes de celles requises, reprises d'ailleurs dans chacun des champs, sont les suivantes:

- *Maîtriser les outils de développement : Visual Studio 2005, Visual Basic, ASP, Visual C++, SQLServeur, Ingres et Oracle*
- *Maîtrise des méthodologies de développement et la modélisation des systèmes*
- *Connaissance des systèmes d'exploitation Windows, VMS et Unix*
- *Connaissance des outils de développement géomatiques ArcObjects, ArcIMS, ArcSDE*

[301] Jugeant que la description d'emploi en litige a omis d'inclure certaines tâches accomplies par les analystes de systèmes I, M. Francoeur a soumis un document préparé par un collègue et censé la compléter (pièce S-305 c)). Les tâches visées y sont regroupées autour des volets administration, géomatique, architecte de bases de données, développement corporatif et support administratif.

[302] Il y a lieu de noter que, de façon générale et mis à part le volet géomatique et la gestion des serveurs dans le volet administration, les informations que contient le document reprennent, recourent ou encore détaillent nombre de tâches déjà comprises dans la description d'emploi.

[303] Le volet architecte de bases de données vise essentiellement pour sa part des situations de remplacement de collègues et celui du support administratif, l'assistance apportée au chef de division en matière de sélection de personnel ou de planification de projet. Les tâches de planification, coordination, supervision du personnel en lien avec un projet décrites dans ce dernier volet sont nouvelles toutefois.

2 – Preuve

[304] *Témoignage de M. Francoeur.* Employé à la CUO depuis 1994, il y était agent principal des systèmes qui y avaient cours et qui touchaient à l'ensemble des activités de l'organisme (système corporatif, RH, inventaire, achats, gestion des déchets et fosses septiques, etc.). Certains de ces systèmes sont toujours en opération ajoute-t-il. Ses responsabilités comprenaient l'entretien des bases de données, la gestion des accès et le chargement des logiciels et du serveur central. Les exigences du poste en matière d'expérience y étaient de cinq (5) ans comme dans la plupart des ex-villes, sauf à Hull dont il ignore la situation.

[305] À la fusion, son titre d'emploi générique est celui d'*Informaticien conseil/systèmes* et il travaille dans la section développement sous la direction de M^{me} Létourneau. En l'absence d'avis contraires, il dit avoir continué à faire les mêmes tâches reliées à l'opération des systèmes de l'ex-CUO, tout comme ses collègues responsables d'autres systèmes. Peu

familière avec la structure de l'ex-Gatineau et de la CUO, sa supérieure lui laissait une grande initiative à l'égard des besoins grandissants des clients engendrés par l'évolution de leurs processus d'affaires (par exemple, camions plus gros, tarifs différents, etc.). Lui et ses collègues veillaient donc, dit-il, à assurer la migration des produits et le suivi nécessaire dans le nouveau cadre informatique de la Ville.

[306] À la suite d'un affichage externe survenu en septembre 2002 et portant la date de fermeture du 6 novembre 2002, il obtient le poste déconcentré d'*Informaticien conseil* au service de police, le seul de la sorte au sein de ce service. Son supérieur éventuel Livio Retamal n'a pas été impliqué dans cet affichage, ni d'ailleurs dans d'autres semblables par la suite. Les tâches de M. Francoeur sont celles qu'énonce le résumé de fonctions suivant et tel qu'il apparaît à l'affichage mentionné:

La Ville de Gatineau est à la recherche d'un informaticien conseil pour travailler au sein de la Direction des systèmes d'information. Sous l'autorité du chef de section, analyse et conçoit les solutions informatiques au Module de la sécurité publique; déclenche et poursuit le processus d'acquisition de systèmes informatiques (rédaction d'appels d'offres, suivis, évaluations, recommandations); réalise l'implantation des systèmes, notamment dans les phases de tests et de formation des utilisateurs; résout les problèmes relatifs aux applications en production; agit comme intermédiaire entre le Module de la sécurité publique et certaines entités de l'informatique (Infocentre, Géomatique, etc.); accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[307] Au chapitre des qualifications et exigences, l'affichage précise que le candidat choisi devra, entre autres, *détenir un diplôme universitaire de premier cycle en informatique ou toute autre combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente et posséder un minimum de cinq années d'expérience dans des tâches pertinentes.*

[308] M. Francoeur donne d'abord la billetterie électronique pour l'émission de constats d'infraction comme exemple de processus d'affaires dont il a dû faire l'analyse à titre de titulaire de ce poste. Cette étape exigeait notamment de prévoir que certains constats ne seraient pas signifiés immédiatement, ainsi que les besoins de preuve exigés normalement par la Cour, la vérification de l'identité du contrevenant, et autres renseignements afférents. Il rencontre le client à cette fin, schématise les façons de faire de l'utilisateur du système et détermine ce qui peut être informatisé. Il reconnaît en contre-interrogatoire qu'il n'a pas documenté le processus d'affaires.

[309] Il est d'avis que, mis à part certains aspects techniques, il n'y a pas de distinction réelle entre les tâches des analystes I et II, non plus qu'avec les administrateurs de bases de données. On ne lui a pas fourni à ce propos, pas plus qu'à ses collègues, de précisions sur les raisons de pareilles distinctions. Celles-ci lui paraissent mal justifiées dans la mesure où les tâches des uns et des autres, tout comme les siennes, n'ont pas changé.

[310] Il dépose et commente à cette fin deux tableaux couvrant la période 2002-2006 (pièces S-306 a) et b)). Le premier dresse la liste des projets ou systèmes en cours durant la période pertinente et dénote les rôles et responsabilités propres aux activités de développement (développement proprement dit, déploiement, support, gestion BD ou bases de données, gestion serveur, formation et coordination) à l'égard des divers systèmes de la Ville. Cette liste, reconnaît son supérieur, « *représente dans l'ensemble ce qui s'est fait* ». Le second, préparé par l'équipe d'analystes, dresse la liste des bases de données pour lesquelles lui et ses collègues ont effectué certaines tâches. Les systèmes produits à l'interne (les plus gros selon lui) représentent 60% de l'ensemble contre 40% pour ceux externes.

[311] Parmi ceux apparaissant sur le premier tableau, il relève le projet des *Systemes intégrés d'ex-CUO* dont une section inclut les fosses septiques. Sur support UniVerse, ce système a migré vers SQL en 2009. M. Francoeur note s'être acquitté seul durant la période pertinente des étapes du développement, du déploiement et de la gestion BD de ce projet. Celles-ci comprenaient la gestion des accès, les tests à réaliser, l'interaction avec les responsables d'autres systèmes, le support et la formation. Après qu'une application est bien établie, la formation occupe davantage de place que le support, précise-t-il.

[312] Concernant la base de données, il estime avoir effectué le travail d'administrateur citant à cet effet la production de copies et de leur sécurité ainsi que la gestion des accès. Il ajoute que lors d'arrêt de service, il lui revient de coordonner les interventions avec le client et de veiller au redémarrage et au suivi approprié.

[313] Tout ce travail implique la tenue de nombreuses rencontres avec le client et une analyse détaillée des processus d'affaires en cause. Il souligne à nouveau à cet égard la latitude dont il jouissait quant au refus ou à l'acceptation de certaines demandes, ou encore à l'obligation de rendre des comptes. Il indique qu'après 2005, les demandes étaient faites au supérieur Retamal qui voulait établir les priorités de développement et obtenir des clients des justifications de telles demandes. Il reconnaît que celui-ci avait toujours un mot à dire.

[314] La gestion de la flotte (système externe) et le CANU (Pivotal) sont deux autres projets dans lesquels M. Francoeur a été impliqué. Voué à l'entretien de tous les véhicules routiers, à leur prévention et aux correctifs à leur appliquer, le premier système en cours dans l'ex-Gatineau a été étendu à l'ensemble de la nouvelle Ville à la fusion. Ses

développements subséquents ont eu pour objet principal de l'arrimer aux systèmes connexes en transposant l'information dans les systèmes financiers, les inventaires (pneus d'hiver par exemple), etc.

[315] Il s'agissait selon lui de s'approprier un système externe en adaptant ses fonctionnalités en suivant, comme pour d'autres projets, le même processus d'analyse, de création de bases de données et d'interfaces. Qu'il s'agisse de la plateforme Oracle ou SQL et de questions de migration, les exigences sont celles du fournisseur et le travail d'administration de bases de données y est le même selon lui. Le support est fourni largement par les super-utilisateurs et, en cas de problèmes de contenant, l'analyste agit comme pont auprès du fournisseur.

[316] Mené de concert avec les analystes Grignon et Makni, le projet du CANU était pour sa part de plus grande envergure en raison de son interface avec Internet développé à l'interne et au moyen duquel le citoyen peut formuler une plainte. L'analyse initiale devait tenir compte de variables locales telles les «nids de poule» et autres statistiques obtenues au moyen d'un processus d'«intelligence d'affaires», en plus d'intégrer des outils de performance. Pour la base de données, il s'agissait du même processus qu'ailleurs, soit les questions de copie, d'accès et de sécurité, et de créer des champs pour des besoins additionnels d'information.

[317] Les changements technologiques, toujours nombreux, entraînent des besoins de formation. M. Francoeur estime que, bien que celle-ci puisse être offerte, il arrive plus souvent qu'elle se fasse sur demande. Il ajoute que lui et ses collègues sont souvent avisés d'occasions de formation par les divers partenaires. Agissant comme représentant du service et travaillant avec d'autres à cette fin, ses collègues et lui sont

sollicités également pour formuler des recommandations sur l'achat de matériel ou d'équipement informatique, évaluer la performance ou les devis techniques de certains systèmes et leur capacité de répondre aux besoins existants.

[318] Ses communications avec les fournisseurs externes sont fréquentes selon lui et portent sur des questions de support ou d'estimation des coûts. Après l'achat d'un système, les problèmes de bogues et les solutions proposées font aussi l'objet d'échanges avec les fournisseurs.

[319] L'analyste dit s'occuper également de la formation des super-utilisateurs et des gens qui utilisent et supervisent ses applications. Il ajoute que nombre de personnes comprennent mal leur fonctionnement. Il cite à ce sujet l'implantation des terminaux véhiculaires et les liens Internet sans fil.

[320] Les communications avec son supérieur sont moins fréquentes qu'avec les clients indique M. Francoeur. Aux six semaines généralement à moins de problèmes, elles impliquent le plus souvent de « *savoir où on est rendu* ». Il reconnaît en contre-interrogatoire qu'il transmet à ses supérieurs une copie de ses communications avec les clients même si l'exigence était moins claire en 2002-2006.

[321] *Témoignage de M^{me} Skiljevic*. En 2000, elle est responsable des permis de construction dans l'ex-Gatineau. À la fusion, elle est informaticienne spécialisée affectée à la géomatique, un titre générique octroyé également à son collègue Joël Vincent. Elle ajoute que ce dernier, elle et Witold Mizerski ont constitué essentiellement l'équipe de géomatique jusqu'à la fusion du groupe au sein de la division développement lors de la réorganisation de 2006.

[322] Référant au tableau des projets déposé précédemment par son collègue Francoeur (pièce S-306 a)) dont 10 à 15% sont des applications géomatiques, elle attire l'attention sur les projets *Atlas de Gatineau* et *Règlement de zonage – gestion des usages et normes* dont elle s'est occupée. Il y avait au départ explique-t-elle déjà un module géomatique pour l'un et l'autre mais il n'était pas développé. La fusion a signifié pour elle des tâches très différentes de celles de son collègue Francoeur, la géomatique étant une nouvelle discipline qui traite de données à références spatiales très distinctes des autres.

[323] La géomatique comprend la collecte, l'analyse, le traitement et la diffusion de ce type de données. Les systèmes qui en résultent sont fort différents, ajoute-t-elle, des autres au plan de leur organisation et de leur structure. Leur gestion exige une solide connaissance de ce genre de données et fait appel à des outils différents, tels ceux de la famille ESRI, le choix technologique effectué par la Ville en 2003 pour toutes ces données. ESRI offre une gamme de produits, certains destinés aux usagers, d'autres aux seuls responsables du développement d'applications géomatiques.

[324] Ses responsabilités particulières ont trait à la production et à la gestion des bases de données à références spatiales. Elle affirme agir alors comme propriétaire de ces bases de données. À la demande de son supérieur, elle a effectué la programmation pour un projet visant à intégrer les données corporatives et géo-spatiales. Le programme ainsi créé permet d'effacer, de modifier ou d'ajouter à ces diverses données et « en change le comportement » selon elle.

[325] Elle se dit en accord avec le volet géomatique du document déposé par son collègue Francoeur (pièce S-305 c)) pour compléter la description

d'emploi en litige. Les tâches spécifiques auxquelles ce volet réfère sont les suivantes :

- *concevoir, de développer et de supporter des applications corporatives et des applications spatiales (géomatiques), ... (2002-2006);*
- *participer à la réalisation des travaux d'analyse et de développement de projets géomatiques; créer les solutions, faire les recommandations et effectuer les tests;*
- *développer, tester et implanter des solutions géomatiques.*

[326] Pour le projet de règlement de zonage, un travail amorcé en 2005 « à partir de zéro » et pour lequel elle avait reçu le mandat de son supérieur, visait à ajouter des modules géomatiques au système corporatif. L'un deux, la grille des usages et des normes, disponible alors seulement en format Word, était urgent. Deux collègues analystes Joël Vincent et Justin Muhawe et deux consultants ont été assignés également à la réalisation de ce projet, lequel impliquait en outre l'utilisation de nouveaux logiciels Microsoft (DOT.NET, Visual Basic et SQL).

[327] Elle agissait comme responsable de projet à l'égard de la participation de ses collègues et des consultants. À ce titre, elle a créé le modèle conceptuel, fait le découpage du travail à réaliser, déterminé les priorités, assuré le suivi auprès du supérieur « *pour qu'il soit toujours au courant* », rencontré les usagers et produit la documentation correspondante. Le modèle produit définit les principales entités et les données relationnelles, le résultat d'un travail qui, à ses yeux, est de l'architecture de données. Quant à ses tâches d'administration de bases de données, elles comprennent le besoin de les sécuriser, d'en permettre l'accès et d'autres tâches connexes qui ne sont pas reconnues selon elle.

[328] La fréquence des rapports était fonction de chaque module du projet et des étapes en cause, telles la mise en production et la livraison du produit. Elle a eu à travailler sur différentes versions du serveur SQL lorsqu'elle y installait ses bases de données. Elle voyait son supérieur pour son accès au serveur et pour tout autre problème connexe.

[329] Son travail portant sur les tests consistait à s'assurer que les composantes et les interfaces soient au bon niveau et que la configuration en soit bien faite. À son avis, ceci explique que la coordination de la mise en production se fait d'autant mieux quand on a quelqu'un qui connaît le fonctionnement de chacune des composantes et la nature des rapports entre les usagers, les techniciens et toutes les personnes impliquées.

[330] Le projet Atlas de Gatineau, amorcé vers la fin de 2003 ou au début de 2004, a nécessité la tenue de plusieurs rencontres avec les employés affectés aux données à références spatiales. Il consistait à développer des applications en harmonisant d'abord, en fonction du choix technologique ESRI, les divers systèmes hérités des ex-villes. La tâche était relativement simple pour l'ex-Gatineau qui présentait la même technologie mais plus compliquée à Hull où GÉOMMAX était utilisé. Son collègue Witold Mizerski de l'ex-Gatineau est celui qui s'est chargé de la conversion et de la migration des données de cette ex-ville.

[331] La formation est de nature continue en géomatique estime l'analyste. Étalée tout au cours de la période pertinente, la formation a porté, entre autres, sur ArcObject et DOT.Net. Son collègue Joël Vincent est l'un de ceux qui l'a suivie. De fréquentes mises à jour de connaissances sont survenues également en matière de développement corporatif et géomatique et de client serveur.

[332] *Témoignage de leur supérieur.* Selon M. Retamal, le rôle des analystes I est de concevoir des systèmes, ce qui implique les tâches suivantes : analyse des besoins, modélisation, réalisation technique, test et implantation. Arrivé à ce dernier stade, le travail comporte un volet de formation et d'interaction. Il faut ajouter enfin à ces tâches, celles liées à l'entretien, au support (corriger les bogues par exemple) et aux diverses demandes de modifications qui sont inscrites dans un registre et traitées selon un ordre de priorité.

[333] Les systèmes externes sont des systèmes achetés qu'il s'agit d'implanter en développant certaines fonctionnalités et des interfaces. Ils exigent parfois l'installation de nouveaux serveurs et des modifications dans l'environnement technologique dans lequel ces systèmes s'insèrent. Le développement effectué par les analystes de ce niveau porte sur de petits modules pour lesquels ils doivent concevoir des interfaces de façon à garder les mêmes systèmes.

[334] Leurs collègues analystes II sont appelés à développer des systèmes de plus grande envergure, ou encore à développer des composantes logicielles ou applications génériques (« *framework* ») utilisables dans plusieurs systèmes, une façon de faire appliquée également aux banques de données pour la nomenclature des champs par exemple.

[335] Le système des lotissements, au moyen duquel un entrepreneur peut formuler dorénavant une demande de permis au moyen de l'Internet, fournit selon M. Retamal, un exemple pouvant illustrer les différences entre le travail des uns et des autres. L'analyste I sera celui chargé du module de la demande de lotissement en ligne ; l'analyste II verra pour sa part à mettre au point la composante « framework » ou logicielle générique qui pourra servir dans l'ensemble des systèmes en

cours. Une part importante de ce type de travail était réalisée par des compagnies dont on retenait les services mais, souligne-t-il, des efforts ont été faits pour s'approprier cette expertise et faciliter le transfert de connaissances.

[336] La formation de tous les analystes est importante mais s'obtient surtout par l'expérience. Ils suivent des cours d'appoint, plus nombreux du côté des analystes. La formation offerte est axée sur l'informatique proprement dit, plutôt que sur les processus d'affaires dont la part diminue constamment dans le travail des analystes. À l'interne, cette formation est donnée par les plus expérimentés. Dans la même optique, on a demandé aux analystes II de tester des méthodes de travail portant sur le développement des composantes logicielles génériques (« framework »). M. Retamal souhaite reconnaître leur expertise à cet égard.

[337] Les instructions fournies aux analystes I varient selon la nature des demandes qui leurs sont faites, nombre d'entre elles provenant des utilisateurs eux-mêmes. Les demandes sont analysées pour leur part selon leur faisabilité et les renseignements inscrits sur la fiche des projets qu'on exige. M. Retamal indique qu'il détermine lui-même la complexité et l'incidence de ces demandes au regard de la capacité de sa division et des habiletés techniques disponibles. Lorsqu'elles ne présentent pas de grandes implications (par exemple aucune base de données ou de nouveau module), elles sont assignées à l'un ou l'autre groupe d'analystes.

[338] Le mandat d'un projet est déjà inclus dans le sommaire de la fiche le concernant. Il revient à l'analyste d'en relever les détails et de formuler parfois des demandes de modifications du projet. Pour certaines applications exigeant des serveurs additionnels, le chef de

division contacte ses autres collègues et s'enquiert de la possibilité pour l'analyste programmeur d'aller de l'avant avec le travail que cela exige de lui. À moins de problèmes, le projet va de l'avant.

[339] Il ajoute que lorsqu'une demande est floue ou trop vague, ou comporte des risques prévisibles, ou étire trop ses ressources internes, il voit à rencontrer lui-même les utilisateurs et, le cas échéant, assure le suivi nécessaire. Au plan technique, il dit s'en remettre aux personnes responsables d'un projet et, en cas de difficultés, il les met en contact avec d'autres programmeurs. Il qualifie de projet de plus grande envergure celui de la taxation qui s'est étalée tout au long de la période pertinente et auquel il a assigné 2 ou 3 programmeurs.

[340] Concernant le travail propre à des groupes distincts à l'intérieur de son équipe, M. Retamal souligne d'abord que l'analyse de risques et de besoins liés à un développement d'applications se fait par lui au départ en raison de leur impact au plan budgétaire. L'analyste va chercher ensuite les renseignements pertinents chez l'utilisateur, en fait l'analyse et produit un document qu'il va transmettre au programmeur.

[341] Un architecte de systèmes est celui qui prend les résultats des analystes et intègre la solution à l'intérieur de la structure globale de l'entreprise. Son travail en est un d'intégration au niveau de toute l'organisation ajoute M. Retamal. Dans une grande entreprise, la mise en production se fait par la division de l'exploitation, incluant le volet des bases de données.

[342] À la fusion et pour une bonne partie de la période en cause, un analyste comme M. Francoeur faisait un peu de tout. Dans l'ex-Gatineau, l'administrateur de bases de données Olivares était gestionnaire. À la fusion, le système corporatif de Hull a prévalu et des

systèmes comme celui des RH/Paie de l'ex-Gatineau ont été mis à la poubelle, souligne M. Retamal, alors que d'autres comme Oracle supportant les bases de données ont été supportés par les compagnies elles-mêmes. Le gros du travail des gens du service de l'informatique était en conséquence de s'assurer que les serveurs fonctionnaient et qu'on assurait un entretien approprié des bases de données. Quant aux fournisseurs, ils demeuraient responsables des bases de données applicatives.

[343] À nouveau, la situation de M. Francoeur illustre bien selon lui le contexte en cause. Venant de la CUO, il veillait à ses applications financières et s'occupait de plus d'autres modules. Il a continué à faire les mêmes choses puisque certains des systèmes de la CUO, tels ceux des usines de filtration, « étaient critiques ». Les besoins de support y étaient grands puisqu'il s'agissait de vieux systèmes, parvenus à un stade avancée de maturité et qui nécessitaient d'être remplacés. L'inventaire des vêtements de police dont il s'occupe maintenant relève de la même logique. S'il était sûrement possible pour son service d'en assurer la relève, on a décidé de n'en rien faire puisque ça fonctionnait entre temps.

[344] De l'avis de M. Retamal, la mise en production et la tenue de tests ne constituent nullement de l'architecture ou de l'administration de bases de données que prétendent avoir fait les analystes. La même remarque vaut pour la gestion des serveurs, une fonction réservée et exécutée par les gens de la division des réseaux, mise à part l'utilisation qu'en font les développeurs aux seules fins de leurs applications. Il ajoute que « *ces gens ne nous ont jamais laissé toucher aux serveurs* ». À cet égard, les indications apparaissant au tableau déposé sous la cote S-306 a) sont incorrectes. Quant à la coordination, aussi mentionnée dans ce document, elle se retrouve selon lui à tous les niveaux d'intervention

du personnel affecté à des projets.

[345] Interrogé sur le contenu du tableau connexe portant sur les bases de données (S-306 b)), le chef de division indique d'abord qu'il ne relève pas du travail de M. Francoeur, ou de ses collègues, de « *veiller à l'intégrité des données* ». Son service n'a pas à vérifier ou à valider ça, et nos applications devraient être assez robustes, souligne-t-il, pour éviter de causer des problèmes à cet égard. C'est la même chose en ce qui concerne le 1^{er} point du volet administration de bases de données du même tableau, puisque son personnel ne dispose d'aucune autorité pour « *installer, configurer, migrer, administrer et optimiser les serveurs et les bases de données* ».

[346] Jusqu'en 2005, précise-t-il, aucune permission n'était donnée de toucher à ça sans la présence d'une personne de réseaux, une situation modifiée dans le sillage de l'étude Microsoft. Il s'avère que c'est justement cette firme qui a installé et configuré SQL avec la participation de M. Imgaline et de M^{me} Beaudoin. La sécurité des serveurs est le propre des gens des réseaux et de l'équipe de M. Gagnon qui s'occupent également de la sauvegarde des bases de données (« les back-ups ») si l'on entend cette fonction au sens strict.

[347] Concernant l'intégrité des données, le chef de division explique que, lors d'une migration, le développeur et l'utilisateur doivent se donner les moyens pour valider les données, de paie par exemple. À l'étape de la conception, ils verront donc à développer des techniques pour s'assurer que les données demeurent les mêmes lors du passage d'une fonctionnalité à une autre. Ce sera l'utilisateur qui déterminera en fait les règles qui devront s'appliquer pour éviter que ces données soient modifiées.

[348] Toujours à l'égard du même document, il reconnaît que les analystes coordonnaient leur travail lors de l'absence de collègues et qu'ils avaient effectivement rédigé une procédure de dépannage pour de telles situations. Il nie toutefois au regard du supplément de tâches consignées dans la pièce S-305 c) qu'ils aient fait du travail de planification (sa tâche à lui, assure-t-il) ou de supervision. Les équipes de projets sont ainsi constituées qu'il y a 2 ou 3 personnes pour développer l'application et une personne pour créer le module exécutable sans qu'intervienne quelque supervision.

[349] M. Retamal a participé directement à la rédaction des descriptions d'emploi aux doubles fins de l'intégration et de la réorganisation de 2006. L'exercice survenant presque à la même période a donné lieu à une erreur puisque ce n'est pas la « bonne description » qui a été envoyée aux intéressés. Il se souvient que certains de ses gens sont venus le voir pour discuter de leurs descriptions, notamment M^{mes} Crispin et Skiljevic et M. Labelle, mais un mémo collectif transmis à France Bouchard le 20 octobre 2006(pièce S-339) et proposant des ajouts de tâches n'évoque rien chez lui. Il faut noter à ce sujet que ces ajouts sont reflétés dans la version des descriptions ici en litige.

[350] Le chef de division estime que, de toute façon, les changements proposés ne changeaient pas grand-chose, particulièrement l'ajout de l'installation de bases de données puisque 95% des développeurs les utilisent et qu'avec l'arrivée de SQL il fallait faire le minimum. Le service n'était pas en mesure d'envoyer des gens suivre une formation d'administrateur de bases de données, certaines applications s'avérant difficiles. C'est dans ce contexte qu'il a confié à M. Imgaline un rôle de contrôle de la mise en production. Le développement, plutôt que les bases de données, était ce sur quoi il mettait alors l'accent.

[351] Interrogé à ce sujet, il est d'avis que le projet du CANU présentait un contexte tout à fait particulier puisque le projet était sous l'autorité d'un comité de pilotage et d'une direction de projet composée du Centre de services d'Aylmer, du directeur Scantland et de lui-même et que le responsable de son implantation en était le directeur général de la Ville. L'étape de l'analyse de besoins y était très marquée, tout comme la personnalisation du système, un volet auquel a travaillé l'analyste Souad Makni.

[352] Le document préparé par l'analyste Francis Grignon sur son analyse du portail Internet pour les citoyens de Gatineau (pièce S-340) ne visait pas selon lui le projet du CANU mais une interface Internet pour un module dont on voulait améliorer la fonctionnalité. Sa technique de présentation est cependant telle, estime M. Retamal, qu'on parle de l'adopter. Parce qu'il avait reçu de la formation mais sans statut particulier à cet égard, un autre analyste Denis Dansereau faisait du travail d'administration de plusieurs bases de données Oracle (Ludik, Emergensys, Harfan) ou Informix pour le Service de police. Le chef de division ajoute toutefois que tout le support pour ces systèmes était assuré à l'externe.

[353] Concernant l'expérience exigée d'un analyste II, il souligne que M. Imgaline l'aide à avoir un système mieux contrôlé pour la géomatique et qu'il travaille toujours en équipe. Il a chapeauté certaines initiatives. Si Witold Mizerski, un autre analyste de plus grande expérience, n'est pas reconnu comme analyste de même niveau, c'est que son expertise particulière (doctorat en mathématiques et arpenteur géomètre) ne pouvait être évaluée sous cet aspect mais simplement sur son expertise de programmation.

[354] Le choix d'un même titre d'emploi pour ses analystes témoigne

selon lui de l'importance qu'il attache au travail d'équipe. Il réitère que le niveau II rattaché à certains postes répond pour sa part à une expérience plus grande exigée de certains analystes travaillant sur des systèmes plus complexes (besoins diversifiés et utilisateurs multiples), reprenant l'exemple du système de taxation auquel travaille M^{me} Crispin et qu'on a migré en même temps que le système d'urbanisme. Il devenait impérieux pour des raisons de temps de pouvoir utiliser le développement de techniques de migration de M^{me} Crispin dans les deux systèmes. Pour cette raison, l'analyste Dansereau chargé de la partie urbanisme se devait d'y appliquer les règles développées par sa collègue.

[355] Il y allait de même, dit-il, du rôle confié à M. Imgaline et à M^{me} Beaudoin en matière de bases de données pour les applications SQL et les systèmes de taxation et corporatif. Ni un ni l'autre ne disposait cependant de l'autorité nécessaire pour décréter et faire appliquer les normes appropriées. À titre d'administrateur de bases de données, M. Imgaline jouit maintenant de cette autorité, comme sa collègue Beaudoin avec qui lui-même a moins travaillé toutefois puisqu'elle vient de l'ex-ville de Hull comme M^{mes} Crispin et Larivière et M. Joël Vincent. M^{me} Beaudoin possède en conséquence une solide connaissance du système corporatif auquel elle a eu, en équipe, à apporter de nombreux changements.

[356] La liste dressée par les analystes I des formations qu'ils ont suivies (pièce S-341) reflète selon M. Retamal ce qui s'est donné. Cette liste comprend les formations externes et internes. Les dernières, fort nombreuses, sont dans l'ensemble des formations très ciblées et limitées, ou d'un intérêt général pour celles impliquant des présentations de produits et de collègues. Les titres de certaines d'entre elles sont révélateurs : apprendre à utiliser un iPaq, formation usager Pivotal, faire un résumé de la semaine, introduction aux gabarits, suivre un tutorial

pour les projets Wireless sous VS2003, etc.

[357] Les formations externes, suivies par la plupart pour ce qui est de la première section, sont les suivantes selon ce document :

Formation informatique

- *Windows Presentation Foundation*
- *Team Foundation Server*
- *Programmation C#/*
- *WinDev-9*
- *WinDev-10 Perfectionnement*
- *Java*
- *Developing Business Process and Integration Solutions Using Biztalk Server 2006*
- *MOSS Search Workshop*

Formation géomatique

- *Formation ArcGIS ModelBuilder*
- *Formation ArcIMS*
- *Programmation d'ArcObjects avec VBA*
- *ArcGIS*
- *Conception de la Géodatabase*
- *Administration ArcSDE pour SQL Serveur*
- *Introduction à ArcGis I et II*
- *Formation ArcGis Server*
- *Développement d'ArcObjects avec .NET*

[358] Les cours d'appoint en bases de données n'ont été suivis que par M^{me} Beaudoin et M. Imgaline selon M. Retamal, la seule formation pertinente ne visant que celle axée sur SQL Serveur. Il fallait répondre à un besoin et le titre d'emploi d'administrateur n'était pas encore reconnu. WinDev est un autre langage de programmation destiné à aider au développement au moyen de la méthode .NET. La formation a dû être répétée en raison de l'apparition peu après d'une nouvelle version. La pratique en la matière était d'impliquer les gens ayant suivi une formation dans des projets présentant des besoins de ce type.

[359] Il a été impliqué directement dans la rédaction de description d'emploi du poste de l'analyste de systèmes Frédéric Jaulgey (pièce S-342) et dans son embauche. La description reflète à son avis les tâches caractéristiques du poste. L'expertise vise plus particulièrement dans ce cas le système de paie RH, toujours en fonction, sur lequel il avait travaillé avec d'autres collègues et qu'il faut maintenant faire passer de la plateforme Uniface à .NET.

[360] Le travail de l'analyste dépend beaucoup, dans ce cas comme dans d'autres, de l'environnement de développement dans lequel il doit travailler. Chaque environnement se définit en effet par des outils et des langages spécifiques de programmation dont il importe d'avoir la maîtrise et pour lequel la connaissance de l'environnement d'origine s'avère un atout important. Parmi les autres environnements de ce genre affectant d'autres projets, il y a WinDev pour le suivi du module CSST auquel travaillent les analystes Bouchard, Larivière et Vincent, Uniface et .NET et ArcObject en géomatique.

[361] Le chef de division se dit d'accord avec l'idée que la formation du type ArcGIS devrait être donnée à tous en géomatique. Cette dernière expertise est particulière, reconnaît-il, mais d'autres le sont également et n'importe quel programmeur peut la développer. Il souligne que la division des rôles résulte largement de la priorité accordée dans la nouvelle ville aux deux volets géomatique et systèmes, puisque dans l'ex-Hull un développeur s'occupait du développement géomatique et qu'à Laval c'était un analyste.

3 - Argumentation

[362] *Le Syndicat.* Le contexte pertinent comprend un nombre de titulaires qui travaillent au service informatique depuis longtemps, des exigences opérationnelles reliées à la fusion, un besoin marqué d'harmonisation et, enfin, des décisions d'organisation du travail. La façon dont l'Employeur a procédé lors de la rédaction des nouvelles descriptions d'emploi de M^{me} Crispin et de M. Ingaline, se ramène essentiellement à regarder ce qui se faisait auparavant. Or, le Syndicat est d'avis qu'il n'existe pas de différences suffisantes entre ce travail et celui des autres pour justifier deux niveaux de postes d'analystes.

[363] L'expérience préalable (F-2) exigée dans l'ex-CUO et l'ex-Gatineau était de cinq (5) ans. Cinq (5) titres d'emploi génériques sont utilisés à la fusion pour les analystes I et II, M^{me} Crispin héritant du titre Informaticien conseil/systèmes tout comme ses collègues Bouchard, Dansereau et Francoeur. Il s'agit de la même situation pour M^{me} Beaudoin dont le titre Informaticien spécialisé/programmation est partagé avec de nombreux collègues.

[364] Lors de la fusion, les affichages déposés démontrent que les exigences de cinq (5) ans d'expérience sont toujours les mêmes comme le sont les responsabilités décrites par leurs résumés de fonctions et les compétences énoncées. Tout cela correspond aux tâches du poste d'analyste II. Au-delà de la période visée par ces affichages, il n'y en a eu qu'un seul et il concerne la description d'emploi déposée sous la cote S-342, soit le poste de Frédéric Jaulgey .

[365] La représentante syndicale soumet que les tâches qui y apparaissent, la structure des champs et les pourcentages correspondent à la description du poste d'analyste I. On n'y décèle pas non plus d'exigence particulière en matière de RH ou de géomatique, étant clair du témoignage même de M. Retamal qu'il s'agit là de spécialisation. La

similitude des tâches en cause ne justifie donc en rien à son avis la création de deux postes différents.

[366] Pour la représentante, même un administrateur jouissant de l'autorité hiérarchique n'aurait pas changé grand-chose au travail des analystes en matière de gestion des bases de données. Dans son premier témoignage en novembre M. Retamal minimisait d'ailleurs cet aspect du travail le limitant au strict minimum nécessaire au développement des applications.

[367] La complexité des systèmes, contrairement à l'avis de ce dernier, n'est pas l'élément à considérer en l'espèce. Tous travaillaient selon elle de la même façon. Elle cite à ce sujet l'implication de M. Dansereau dans les systèmes de taxation et d'urbanisme.

[368] À son avis, de telles considérations justifient la prétention syndicale quant au degré d'autonomie à accorder aux analystes. Ces derniers doivent analyser les besoins et les règles d'affaires à l'intérieur du concept de systèmes. Ce contexte de travail, marqué par l'auto-surveillance, un phénomène rare en milieu cols blancs selon la représentante, présente un cas où ce sont des orientations générales qui prévalent. L'importance accordée à la formation, notamment l'auto-formation par laquelle on maintient le niveau d'expertise requis, en témoigne. Une partie importante de leur travail est d'anticiper et de prévenir les problèmes, ce à quoi sert les tests qu'ils doivent concevoir et appliquer.

[369] Référant au poste de Technicien réseau à qui un niveau 4 a été accordé pour le facteur 5 et le niveau d'autonomie dont il jouit comme ses collègues, la représentante soumet que l'autonomie d'un analyste devrait être plus grande que celle d'un technicien. Il y a, parmi les

autres comparables cités, les postes suivants : *Agent au budget*, *Agent au contrôle financier*, *Analyste aux avantages sociaux* et *Analyste en contrôle interne*. Elle trouve intéressant que ces postes auxquels est rattaché le degré c d'autonomie du facteur soient dans le service intra-municipal. Ce sont des gens en effet qui doivent analyser des processus d'affaires et formuler des recommandations et se doter eux-mêmes de leur procédure de travail.

[370] *La Ville*. Il faut envisager ce dossier de façon globale selon la représentante. La demande syndicale de cinq (5) ans d'expérience est difficile à réconcilier avec la thèse d'absence de différences entre les postes d'analystes.

[371] Autant les titres du Comité de transition que les affichages parus dans la période suivant immédiatement la fusion renvoient, selon elle, à des exigences empruntées directement des ex-villes. Ce sont donc des renseignements qui ne sont pas pertinents, d'autant plus qu'ils peuvent varier d'un affichage à l'autre (baccalauréat et 3 OU 5 ans).

[372] La distinction entre les postes d'analystes ressort nettement de plusieurs témoignages selon M^e Laviolette. Il s'agissait là d'ailleurs d'un facteur d'assignation à des projets. Elle souligne de plus l'implication des analystes II dans le développement de modules ou de composantes « framework » telle qu'évoquée par M. Retamal. Elle attire l'attention enfin sur la dernière tâche du premier champ de la description d'emploi de M. Jaulgey, absente de la description des analystes I mais incluse dans celle de M^{me} Crispin.

[373] La difficulté principale du présent dossier touche selon elle à la portée des tâches en cause et aux interprétations qu'il convient de donner à leurs énoncés.

[374] Concernant certains arguments de sa collègue, elle souligne d'abord que le rôle de M. Dansereau était d'appliquer des choix techniques déjà effectués par M. Retamal et M^{me} Crispin. Elle rappelle ensuite qu'en matière d'autonomie, il importe de prendre en compte qu'on est en présence ici d'une équipe de professionnels qui savent quoi faire et dont le travail ne nécessite pas d'interventions fréquentes. Ceci dit, le fait demeure que le supérieur intervient et discute des progrès d'un projet avec les analystes et les utilisateurs. Enfin, les tableaux préparés par les analystes sur les projets et leur implication (pièces S-306 a) et b)) contiennent un bon nombre d'éléments subjectifs.

4 - Décision

(F-2) - *Expérience préalable*

[375] Les exigences des ex-villes, si elles offrent des indices utiles à cet égard, importent moins aux fins de la présente que les comparaisons, plus immédiates et plus récentes, qu'on doit établir entre le travail des titulaires et celui de leurs collègues, en particulier les deux précédents. Référencer aux exigences anciennes suppose en effet qu'on puisse les replacer dans le cadre et le contexte qui étaient ceux de ces entités à l'époque, lesquels comprennent, entre autres éléments, les exigences académiques, les plans d'évaluation et les facteurs applicables.

[376] La preuve concernant les tâches constituant l'essentiel du travail des titulaires des postes en cause ne présente, à mon avis, aucun exemple suggérant qu'une expérience de trois (3) ans serait insuffisante pour que ces tâches soient accomplies à un niveau acceptable. La maîtrise exigée d'eux est forcément moins grande que celle des analystes II aux prises avec des défis plus grands. Le niveau **4** du

facteur est donc à la mesure des tâches qu'on confie aux analystes de systèmes I.

(F-8) - Conséquences des actions, décisions ou erreurs

[377] L'analyse de ce facteur portant sur les deux postes précédents est pertinente également en l'espèce.

[378] À relire les témoignages de M^{me} Skiljevic et M. Francoeur, on constate que leur travail est encadré de la même façon que celui des autres collègues, et qu'il fait l'objet d'un suivi régulier de la part de M. Retamal. Il va de soi que l'intensité de ce suivi variera selon qu'il porte sur l'entretien de systèmes existants ou sur un nouveau projet comme celui du règlement de zonage confié à M^{me} Skiljevic. Il est difficile, à partir de ce mode d'encadrement, de conclure à autre chose qu'à la présence de directives générales dans l'accomplissement du travail.

[379] Le niveau **4** du facteur s'applique donc, soit la cote **bC**.

Analyste en géomatique

(Luc Rancourt)

[380] Les facteurs en litige pour ce poste sont : *Expérience préalable de travail* (**F-2 - S : 6** et **V : 2**), *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 - S : 5**, soit **cC** et **V : 4**, soit **bC**), *Communications internes* (**F-9 - S : 4** et **V : 3**) et *Communications externes* (**F-10 - S : 4** et **V : 3**).

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[381] Pour la majeure partie de la période pertinente, M. Rancourt travaille au sein de la section géomatique du service de l'informatique, section qui deviendra lors de la réorganisation du service, la division du développement. Son titre générique d'emploi, hérité du Comité de transition, est celui de *Technicien conseil/géomatique*. Son supérieur est M. Retamal au cours de toute la période.

[382] Tout comme ses collègues Denis Olmstead, Richard Quinn et Stéphane Robertson titulaires d'un poste semblable, il reçoit vers la fin de 2005 ou au début de 2006 et aux fins de l'intégration à la nouvelle grille salariale, une nouvelle description d'emploi dont le titre est *Analyste en géomatique*.

[383] Selon le résumé de fonctions de cette description, le titulaire «*est responsable de concevoir, de développer et de supporter des applications géomatiques, ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne ; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la Ville; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation; assure le support géomatique aux techniciens et autres utilisateurs ; effectue l'élaboration, l'évaluation et le suivi de nouveaux projets ou des demandes de changement pour les services clients en apportant une expertise technique et d'affaires. Rédige, élabore et effectue les procédures d'installation des applications et logiciels. Il assure le développement et l'application des procédures de saisie et de mise à jour des données à référence spatiale* ».

[384] Ses trois (3) principaux champs de responsabilités et les pourcentages de temps qui leur correspondent sont les suivants : *Développement* (50%), *Support et entretien des systèmes géomatiques* (30%) et *Support administratif* (20%). La répartition de ces champs lui

semble appropriée mais il ajoute que le volet administratif est sans doute pour lui supérieur à celui de ses collègues.

[385] M. Rancourt a produit également une description d'emploi qui est, selon la note qui en accompagne la transmission à son supérieur Livio Retamal le 22 septembre 2005, «...une version amendée de la description des techniciens de l'ex-Aylmer approuvée par André Scantland le 8 octobre 1998 ». Il ajoute : « *Nous jugeons qu'elle représente l'ensemble de nos tâches de façon qualitative et souhaitons qu'elle soit déposée aux RH avant même la restructuration du service, afin que tous et chacun soit reconnu par leur travail et puisse bénéficier rétroactivement des avantages s'y rattachant, soit depuis la création de la nouvelle Ville de Gatineau* ».

[386] Le résumé de fonctions qui y apparaît, bien que sous la rubrique Nature se lit comme suit : « *Sous la responsabilité du directeur du secteur Gestion de l'informatique, la personne technicien en géomatique utilise les logiciels mis à sa disposition pour implanter, mettre à jour des bases de données géomatiques et produire les documents demandés. Elle effectue la gestion des projets géomatiques, assiste à la planification, effectue le suivi du plan directeur géomatique. Elle configure et administre le volet réseau du serveur géomatique et configure les postes de travail afin de manipuler les bases de données. Assure le développement et l'application des procédures de saisie et de mises à jour des données à référence spatiale* ». Il y a, parmi ces exigences, « *Avoir complété un cours universitaire de premier cycle dans un domaine jugé pertinent par la Ville ...et Plus de cinq (5) années d'expérience dans un poste semblable* ».

[387] La description d'emploi que la précédente entendait amender a été produite également. Partie des dossiers RH de l'ex-ville d'Aylmer, elle porte la date de juin 1998 et son résumé de fonctions se présente ainsi :

« Sous la responsabilité du directeur du secteur Gestion de l'informatique, la personne technicien en géomatique (spécialité administrative) utilise les logiciels mis à sa disposition pour implanter, mettre à jour des bases de données géomatiques et produit les documents demandés. Elle effectue la gestion des projets géomatiques, assiste à la planification et effectue le suivi du plan directeur géomatique ou du plan/géomatique municipal». On compte, au nombre des exigences du poste : « Avoir complété une technique de niveau collégial dans un domaine jugé pertinent par la Ville. Plus de deux (2) années, mais moins de cinq (5) années d'expérience dans un poste semblable ».

[388] La lecture de ces deux résumés suggère que les modifications ou les ajouts sont liés, sur l'essentiel, aux tâches de configuration des serveurs géomatiques et de développement jugées plus actuelles et pertinentes. Mis à part tout le volet des tâches administratives que M. Rancourt dit avoir ajouté à la description de juin 1998, les tâches détaillées telles qu'elles apparaissent dans la section suivante de chacune des descriptions renforcent ce constat.

[389] Parmi les tâches administratives ajoutées, il relève l'acquisition de logiciels spécialisés, la rédaction de rapports exécutifs, l'implication dans le processus d'approvisionnement ainsi que le support et la formation.

[390] Il convient de noter par ailleurs que, selon les renseignements fournis lors de son second témoignage, M. Rancourt a occupé, postérieurement à la période en cause, deux postes de *Chargé de projets – géomatique et cartographie* à la suite des affichages des 11 juin 2008 (module urbanisme et développement durable) et 10 décembre 2008 (service de sécurité incendie). Il a occupé le premier en novembre 2008

et le second l'année suivante pendant 3 mois avant de retourner au premier au service de l'urbanisme.

[391] S'il note que les résumés de fonctions apparaissant sur ces affichages, bien que présentant certaines différences, se rejoignent pour ce qui est des tâches de base et des outils visés, il estime que celui du second poste, un poste nouvellement créé, reflète « presque en totalité » les tâches qui étaient les siennes lors de la réalisation de son projet de schéma de couverture de risques. Ce résumé de fonctions est le suivant :

Sous l'autorité du directeur adjoint aux opérations répond aux besoins du service de sécurité incendie en matière de déploiement des véhicules en fonction des risques présents sur le territoire tout en instaurant chacun de ceux-ci au système de répartition assistée par ordinateur (RAO) incendie; entre autre, crée un développement informatique afin de gérer de façon automatisée l'association des types de risques en lien avec l'algorithme du Ministère de la sécurité publique (MSP); participe aux différentes étapes d'acquisition, d'implantation et d'instauration des applications géomatiques des terminaux véhiculaires; instaure un outil WEB pour visualiser les interventions de façon quotidienne et un deuxième pour la gestion du travail de la division prévention; procède aux analyses spatiales d'optimisation des déploiements des ressources; assure les mises à jour en cartographie pour les opérations du service et de la sécurité civile; assure le lien continu avec la RAO incendie au Centre d'appels d'urgences (CAU); assure la création des données statistiques en provenance du RAO incendie et fait des représentations géomatiques et cartographiques pour les différents rapports requis par la direction du service; offre le support et la formation aux usagers sur les outils WEB; agit à titre d'expert auprès des intervenants internes et externes du service; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[392] Il précise en contre-interrogatoire que cette dernière assignation résultait du besoin de refaire la partie agricole du schéma en raison de l'étalement du plan sur 9 ans plutôt que sur 5 et de la construction d'une seule caserne plutôt que les 2 prévues. Son collègue Joël Vincent

a participé avec lui aux analyses spatiales d'optimisation des déploiements des ressources.

2 - Preuve

[393] *Témoignage de M. Rancourt.* Luc Rancourt est embauché dans l'ex-ville d'Aylmer en février 1985. On l'assigne à un projet particulier touchant la désignation d'îlots policiers, ou, si l'on veut, la distribution des effectifs policiers sur le territoire en fonction du type d'habitation, du taux de criminalité, etc. Au début de l'année suivante, il devient technicien en cartographie, une discipline dans laquelle il avait obtenu son DEC en 1984.

[394] Il passe progressivement à la géomatique, une science ou discipline qui allie la géodésie et l'informatique et qui devient en 1994 un département à l'Université Laval en remplacement de celui des sciences géodésiques et de télédétection, son appellation d'alors. Cette discipline impose de connaître les principes de la géodésie, les projections cartographiques en plus d'éléments d'autres sciences comme l'arpentage et la télédétection, ou de sciences humaines (criminologie et statistiques).

[395] Il explique que son travail en géomatique consiste à capter, stocker, traiter et publier et produire des données à références spatiales. L'opération de stockage exige que les données soient uniformes, qu'elles soient bonifiées, c'est-à-dire qu'on leur assigne une valeur spatiale pour les localiser sur le territoire, et qu'elles soient thématiques ou structurées. Celle du traitement implique d'amalgamer diverses bases de données et d'établir les corrélations appropriées, l'objectif étant de transposer ces données sur un plan en vue de les utiliser pour le maintien et le développement des infrastructures ou de représentations sociodémographiques. Enfin, pour ce qui est de la partie « publier », elle

concerne tout le volet Web et Internet, de même que l'Extranet qui permet un accès limité sécurisé à l'Intranet à certains groupes.

[396] La formation continue est une exigence pour qui entend œuvrer dans le domaine de la géomatique selon M. Rancourt. Il cite d'abord à ce propos et pour la période d'avant la fusion la formation des formateurs, agréée par Emploi Québec et suivie par lui et deux de ses collègues de l'ex-Aylmer, les cours de l'Université Laval offerts aux municipalités comportant une orientation en géomatique, puis sa participation en 2001 à une commission parlementaire de l'éducation visant une réforme des programmes au niveau des CEGEP et des universités de façon à répondre aux besoins émergents en géomatique.

[397] La fusion accroît ce besoin de formation puisque les outils utilisés dans les anciennes entités municipales ou sont différents ou totalement absents. Par exemple, en arpentage, Aylmer utilise la micro-station Geographic, alors qu'à Hull c'est Géomax; pour Buckingham et Masson-Angers, il n'y a rien du tout. L'orientation technologique se fait alors du côté de la famille ESRI et ses produits géomatiques ARCGIS. M. Rancourt et deux de ses collègues retournent alors au CEGEP pour des cours d'appoint dans cette nouvelle famille géomatique et deviennent les personnes sur qui on compte pour former les techniciens à cet égard. Il mentionne en particulier les efforts de son collègue Richard Quinn pour uniformiser l'utilisation du logiciel de dessin AUTO CAD, un outil compétiteur utilisé en ingénierie, en urbanisme et une partie de la CUO.

[398] Le choix de la famille ESRI représentait, souligne-t-il, un changement radical pour plusieurs employés des services urbanisme, ingénierie et CUO puisqu'il a fallu revoir la façon de travailler, de restructurer les données en fonction de la base de données corporative maintenant sur plateforme SQL Serveur. Selon M. Rancourt, une étroite

collaboration s'installe à ce moment entre les analystes programmeurs affectés à ce type de données (T. Skiljevic, M. Imgaline, W. Mizerski et J. Vincent) et les gens de la géomatique proprement dite (lui-même et ses collègues R. Quinn, D. Olmstead et S. Robertson). Les premiers s'occupent principalement du volet informatique pendant que lui et ses collègues prennent en charge le volet géomatique, c'est-à-dire les connaissances liées aux sciences de la terre. Il leur a donc fallu importer, transposer et bonifier les diverses données des ex-villes en ESRI.

[399] Toujours dans ce contexte de formation continue, M. Rancourt suit également des cours de programmation en C++ et Visual Basic, de même que de familiarisation sur l'utilitaire Network Analyst et les réseaux de la Ville.

[400] Cette formation est d'autant plus importante souligne M. Rancourt qu'il y a 28 postes de travail (9 à la géomatique et 19 dans les services) à la Ville qui comportent un volet géomatique. Il leur revient en conséquence d'assurer la formation et le support des analystes de systèmes et des utilisateurs de leurs services qui se retrouvent dans l'ensemble de la fonction publique municipale tel qu'il ressort du tableau graphique préparé par lui de tous les clients ou contacts internes (pièce S-307 b)).

[401] C'est le cas en particulier pour les services de l'ingénierie et de l'urbanisme, grands utilisateurs de ces données. La nouvelle technologie ArcGIS retenue exige en effet de revoir les façons de faire, de structurer les champs pour les données à recueillir et à traiter, d'uniformiser les méthodes car ce sont des données corporatives (nomenclature des champs par exemple), et de mettre les connaissances à niveau à chaque nouvelle mise à jour des produits utilisés, lesquels incluent également

AutoCad. Pour M. Rancourt, il importe que toutes ces données soient recueillies et traitées en fonction de normes cohérentes avant qu'elles « *soient poussées* » vers les serveurs pour utilisation par le public à qui elles sont destinées.

[402] Lui et ses collègues de la géomatique ont développé de plus à l'interne l'utilitaire Géo Infra pour favoriser l'automatisme dans la mise à jour des données d'infrastructures. Il leur a fallu pour ce faire revoir les méthodes de travail des techniciens et l'ingénierie des processus utilisés. Il ajoute que là, comme pour les autres projets, ils jouissaient tous d'une grande autonomie, un comportement favorisé par le chef Retamal lorsqu'il a pris la relève de M^{me} Létourneau quelque temps après son départ.

[403] Nombre de tableaux et extraits de présentations à l'appui, M. Rancourt a commenté en détails son implication dans des projets à contenu géomatique important. Ces projets portent surtout sur la sécurité civile, le créneau qui était le sien au sein de son groupe de géomatique, alors que M. Quinn s'occupait de support et de formation, M. Robertson d'urbanisme en zone réglementée et M. Olmstead de projets d'infrastructure.

[404] L'analyse de la desserte des effectifs incendie représente sans doute le plus complexe des projets confiés à M. Rancourt si l'on en juge par la somme et la nature des données en cause, le nombre des services municipaux impliqués, les consultations publiques tenues à son sujet et les nombreuses présentations effectuées devant les élus municipaux. Occasionné par l'entrée en vigueur en 2002 de la Loi sur la sécurité incendie (L.R.Q., c S-3.4) imposant aux municipalités un schéma complet de couverture de risques d'incendie, ce travail l'a mobilisé de 2 à 3 jours par semaine pendant une longue période où, sous la direction du

Chef de la division à la prévention, il s'est livré à une analyse géo-spatiale de la couverture des risques et de la desserte des effectifs.

[405] Deux documents détaillent les éléments essentiels de cette analyse. Le premier, intitulé Analyse géo-spatiale de la couverture des risques et de la desserte des effectifs incendies – Plan de mise en œuvre – Avril 2007, réunit les quelque soixante-dix (70) cartes thématiques de base que comprend l'analyse et décrit les étapes de mise en œuvre à venir. Le second définit la Méthodologie utilisée pour connaître la couverture des risques et la desserte des effectifs incendie.

[406] Il suffit de souligner aux fins de la présente que l'analyse qu'y présente M. Rancourt utilise comme assises le réseau routier et ses composantes de données, telles le statut des rues (sens unique, projetées, etc.), le type de tronçons, la vitesse permise, et prend en considération le positionnement des casernes et des bornes fontaines, les limites du périmètre d'urbanisation et autres facteurs pour optimiser la desserte des effectifs incendie en fonction des normes de couverture de risques.

[407] Pour tracer les parcours origine-destination et déterminer ainsi les points optimaux pour le positionnement des casernes, il a créé une base de données utilisant une centaine d'événements de desserte, notamment les données de répartition assistée par ordinateur (RAO) des ex-villes. Une extension d'ArcMap nommée Network Analyst version 9.1 lui a servi d'assise technologique pour ses analyses de temps de déplacement, celle-ci étant un outil qui, à partir d'algorithmes et d'ajouts d'impédances, permet de simuler des temps de déplacement en fonction de divers réseaux.

[408] Dans le cadre de ce projet, M. Rancourt a participé aux rencontres bimensuelles tenues par le comité chargé de sa direction, lequel était formé de l'état-major du service des incendies, d'un conseiller et du président ou vice-président du Syndicat. Il a lui-même effectué les présentations à l'occasion des cinq (5) consultations publiques tenues dans chacun des secteurs de la Ville. Il a repris également la notion des îlots d'incendie ayant cours à Hull en fonction des nouveaux critères de desserte.

[409] D'une valeur de 55 millions, ce projet a mené à la création de 3 casernes et à la délocalisation d'une autre dans le territoire du Plateau, des choix pour lesquels il a fallu convaincre le conseil municipal. Il relève à ce sujet la recommandation qu'il a faite sur le déplacement de 700 mètres d'un emplacement projeté qui a permis de couvrir un plus grand secteur.

[410] À la demande de son supérieur Retamal, M. Rancourt a participé en 2002 à un comité national sur les mesures d'urgence (CDMIS) en cas de désastres. Sous l'égide de Transports Canada, ce comité avait pour mandat d'examiner les mesures les mieux adaptées, dont la fonctionnalité du système RAO. Dans le sillage de cette participation, il a effectué une présentation sur le sujet à l'Union des municipalités du Québec, puis participé pour le compte du ministère de la Sécurité civile du Québec à des consultations sur la future loi des mesures d'urgence au Québec.

[411] Enfin, il a fait partie d'un comité permanent mis sur pied à la Ville pour assurer la mise en place de mesures d'urgence en cas de catastrophes d'origine naturelle ou humaine. Sous la responsabilité de M. Rathwell, le comité s'est penché entre autres sur la télé-notification ou les moyens de rejoindre la municipalité le plus tôt possible. Quant à

sa contribution spécifique, elle consiste à évaluer les divers logiciels à recommander.

[412] Le portail d'affichage de la criminalité (le « PAC ») est un autre projet pour lequel M. Rancourt, en collaboration avec un cadre du service de la police, a effectué une analyse géo-spatiale et travaillé à sa réalisation. Amorcé en 2004 et toujours en cours, le projet visait à permettre la consultation directement à l'écran des événements soit à l'interne au service de police et/ou dans les auto-patrouilles. Tous ces événements, définis par codes DUC uniformisés (divers types de fraude, incendie criminel, effractions, etc.), sont géo-référencés (rue, adresse, intersection, lieu) desquels sont extraites des cartes thématiques permettant de présenter visuellement la criminalité par type d'événements ou secteur géographique, ou encore d'établir diverses corrélations avec d'autres bases de données policières ou statistiques.

[413] Il a fallu pour ce faire, mettre à jour la géobase contenant tous les renseignements de rues, d'adresses et d'intersections, puis transférer et transposer la géobase dans le système RAO. M. Rancourt s'est occupé plus spécifiquement du volet opérationnel et administratif du projet auquel trois (3) personnes étaient attirées dont un analyste en criminalité qu'il a lui-même formé et à qui il a fourni du support sur l'utilisation des données spatiales à partir d'outils tels ArcGIS. En plus de fréquentes rencontres et discussions avec les membres du service de police, il a transigé aussi avec M. André Francoeur, analyste de systèmes au sein du service de police pour la mise à jour de ses données de RAO et ses renseignements sur les îlots policiers.

[414] M. Rancourt souligne que la section géomatique a travaillé également au projet de la Matrice graphique numérique (MGN) avec le service de l'évaluation et des transactions immobilières (le SETI). Sous

l'autorité d'un comité au sein duquel se retrouvaient le chef Retamal, l'analyste de systèmes Joël Vincent ainsi que Jean-Yves Massé, autrefois de la section géomatique, le travail consistait à intégrer les données pertinentes d'évaluation dans la foulée de la réforme cadastrale de 1989 et de la transition à la nouvelle ville des responsabilités dans le domaine détenues auparavant par la CUO. Toutes ces données devaient faire partie intégrante des données corporatives, une opération rendue plus difficile à la fusion par le départ involontaire de deux personnes chargées entre autres des mises à jour des données du rôle d'évaluation. Ceci s'est traduit, selon M. Rancourt, par une carence de mise à jour d'environ 18 mois.

[415] Son collègue Stéphane Robertson, après avoir effectué l'analyse des besoins et déterminé le travail à faire, notamment pour ce qui est de la structure et de la nomenclature des données, a travaillé à la réalisation de la matrice graphique numérique en compagnie de l'analyste de systèmes II Imgaline. Une des questions abordées visait à s'assurer que le logiciel retenu pourrait répondre aux besoins fréquents de mise à jour. Le système Azimut, utilisé au départ, s'est avéré inadéquat par la suite et remplacé par ArcMap d'ESRI. M. Imgaline a actualisé cette application et son collègue S. Robertson a conçu un tutoriel (pièce S-314) constitué des divers écrans du système accompagnés des instructions correspondantes. Le nouveau système assurait de la sorte les thèmes de la matrice graphique originale tout en permettant les mises à jour nécessaires.

[416] Soulignant que ce projet était quelque peu hors créneau pour la section géomatique, M. Rancourt estime que son succès repose en partie sur la bonne connaissance qu'avaient les membres de l'équipe des ex-villes et la culture de service auprès des services qui l'animaient. Nombre des recommandations formulées provenaient justement de cette

connaissance du milieu et de ses besoins. En même temps, leur intervention signifiait souvent des changements dans les façons de faire, ce qui n'est pas « toujours facile à faire passer ». D'où la nécessité à l'occasion de faire appel au supérieur.

[417] M. Rancourt donne l'exemple de l'utilisation de photos aériennes pour valider, aux fins de la taxation, le nombre de piscines sur le territoire pour souligner l'apport de l'équipe géomatique à la qualité de l'information au sein de la fonction publique municipale. L'initiative est née selon lui du problème de concordance observé entre les bases de données du nombre des résidences et de celui des piscines dénombrées par photos aériennes. En recoupant ces données, l'équipe a pu déterminer le nombre exact de piscines en cause.

[418] L'utilisation de techniques d'ortho-photos ou d'ortho-images a servi également à la création d'un partenariat entre la Ville et les sociétés de services publics Hydro-Québec et Gazifère pour le partage de telles données sur l'ensemble du territoire de la Ville de Gatineau. M. Rancourt a dirigé ce projet, mené en collaboration avec la Commission de la capitale nationale (CCN) pour alléger les coûts de la technologie du laser aéroporté utilisée pour sa grande précision et pour laquelle la Ville devait aller en appel d'offres.

[419] L'analyste en géomatique explique qu'il lui a fallu négocier le partage des coûts de même que le prix d'achats et les conditions d'utilisation de ces photos. Grâce aux ententes conclues, les partenaires pouvaient visualiser ces données au moyen d'un site Extranet sécurisé. M. Rancourt a dû d'ailleurs aider l'un des partenaires qui ne possédait pas les logiciels ESRI (Enbridge le propriétaire de Gazifère), à transposer les données dans leur environnement informatique particulier.

[420] Commentant la nature des contacts que lui et ses collègues de la géomatique entretiennent avec l'extérieur de la fonction publique municipale, M. Rancourt souligne d'abord les façons de faire, sur le déneigement entre autres sujets, qu'ils ont partagées avec des collègues d'autres villes (Laval, Sherbrooke, Longueuil, Saguenay, Québec) ou d'organismes comme la sécurité civile, le ministère des Transports, celui de la famille (répertoire de garderies), ou la CCN.

[421] Les rapports avec les institutions d'enseignement postsecondaire (CEGEP, UQO, UO et Université Laval) consistent, soit dans la formation donnée à de nombreux stagiaires et la supervision de leur travail assurée durant les 2 à 5 semaines que durent les stages d'étudiants de 3^e année (par exemple, c'était pour lui les cartes thématiques du projet de schéma de risques et, pour son collègue Stéphane Quinn, des bases de données), soit d'une présentation sur la sécurité civile que lui-même a livrée à l'Université d'Ottawa.

[422] Les contacts s'étendent également aux firmes d'arpentage intéressées par les projets de subdivision des lots ou les données de la matrice graphique numérique, aux banques alimentaires pour des problèmes de déploiement de leurs ressources et aux revendeurs de logiciels ou d'équipements informatiques. Ils comprennent également la participation de M. Rancourt aux activités de l'Association de géomatique municipale à titre de conférencier ou de membre de son conseil d'administration.

[423] Appelé à commenter les exigences du poste en matière d'expérience préalable, M. Rancourt estime que les cinq (5) ans demandés par le Syndicat se justifient par la connaissance du milieu et des divers services qui le composent. À son avis, il est important que les analystes en géomatique deviennent des généralistes vis-à-vis du travail que leurs

clients effectuent au quotidien. C'est cette connaissance acquise qui est à l'origine selon lui d'utilitaires pertinents.

[424] Il ajoute que les analystes en géomatique chapeautent le travail des techniciens déployés dans divers services et qu'eux-mêmes doivent pour cette raison entretenir des liens étroits avec tous les services, qu'il s'agisse du bureau du maire, de la refonte des districts électoraux, ou d'autres projets d'importance. Leurs rapports principaux, ajoute-t-il, sont avec les techniciens et, du point de vue du facteur, c'est à eux qu'ils doivent être comparés plutôt qu'aux analystes. Citant et déposant à ce sujet lors de son 2^e témoignage les descriptions d'emploi *Analyste en support et développement des systèmes* (urbanisme) et *Technicien en géomatique et cartographie* (ingénierie), il souligne que ce sont des gens à qui il devait offrir du support, notamment pour le projet Géo Infra, telle la méthodologie du travail, la normalisation des termes et l'automatisation des façons de faire.

[425] Son supérieur M. Retamal est toujours là au départ reconnaît d'emblée M. Rancourt qui dit voir en lui « une sommité de la géomatique ». Il leur accorde toutefois une grande autonomie et son intervention varie selon la priorité des projets.

[426] *Témoignage de M. Retamal.* Rappelant les conditions informatiques fort diverses et largement décentralisées des ex-villes, il souligne l'importance que revêtait pour lui, à titre de chef de la division de la géomatique dans la nouvelle ville, la création d'une équipe constituée de quatre (4) analystes de systèmes et de quatre (4) techniciens en géomatique. En combinant les connaissances informatiques, les langages de programmation, les méthodes de développement et les connaissances générales en cartographie, il se donnait les moyens de développer des applications, en plus d'aider les utilisateurs à choisir les

logiciels appropriés, à les installer et à les supporter. Ce personnel est demeuré stable durant la période pertinente, ce qui n'a pas été le cas par la suite.

[427] Son approche visait donc à constituer des équipes formées d'analystes de systèmes et de géomaticiens pour les affecter aux divers projets envisagés. Une personne devait assurer la réalisation du projet mais, selon le chef Retamal, les uns et les autres pouvaient s'acquitter de tâches d'analyste et assurer de la sorte une continuité dans les façons de faire les choses. Il estime par ailleurs que si les utilisateurs disposaient d'un guide sur leurs caractéristiques techniques « *on éliminerait 80% du travail de l'analyste* ».

[428] Quant à son propre rôle, il était de vendre le service, mal perçu à son avis puisque certains estimaient qu'on voulait « mettre leurs techniciens à la poubelle ». Conjointement avec son directeur M. Scantland, ils se sont engagés dans un long processus d'échanges et de discussions en vue de se doter des meilleurs outils pour réaliser leur mandat. Après deux ou trois ans à vaincre des résistances, ils ont dégagé des choix consensuels et réussi à imposer des orientations technologiques précises.

[429] Il y a eu peu de suivi pour certains projets, les services visés continuant de s'en remettre à leurs méthodologies ou à leur choix, convaincus de leur mérite, et la direction de l'informatique sans aucun pouvoir de dicter ses choix. Ceci dit, ses employés ont des comptes à rendre à leurs clients et utilisateurs, et lui-même intervient si des produits ne sont pas à la hauteur ou que les délais sont trop longs.

[430] Pour nombre de projets dont la sécurité civile, une connaissance du secteur était importante et M. Rancourt s'avérait la personne

ressource tout indiquée dans ce cas. À cause de ses antécédents comme technicien en cartographie et ses connaissances du domaine, il pouvait imaginer facilement comme analyste l'apport important de la géomatique à ces projets. Il peut aller chercher toutes les caractéristiques à automatiser et réaliser rapidement ce qu'il est possible de faire. Il est clair que, pour ces raisons, M. Rancourt était très sollicité.

[431] De son point de vue de chef de division, il n'estime pas cependant que divers aspects de son implication dans le projet du schéma de couverture de risques, dont les présentations, ne relevaient pas fondamentalement de ses tâches et de son expertise en géomatique. À son avis, il ne revient pas à ses employés de faire le travail des utilisateurs puisqu'on devrait normalement s'attendre à ce que ceux-ci nous disent ce dont ils ont besoin. En l'espèce, M. Rancourt a donné un excellent service au niveau de ses connaissances en géomatique.

[432] De l'avis de M. Retamal, il n'y avait pour lui aucun besoin de superviser ce responsable de projets puisqu'il n'y avait aucune décision à prendre mais du support à fournir. Il n'y avait pas non plus de technologie à acheter ou à supporter. Ce qu'il a fait, c'est de l'analyse spatiale pour développer des plans d'urgence, plans qu'il ne lui revenait nullement de dresser.

[433] Le rôle de la section de la géomatique n'est nullement différent de celui du service de l'informatique lui-même, soit de fournir des outils, d'assurer la gestion technologique, de développer des applications et d'offrir du support. Il s'exerce particulièrement à l'égard des infrastructures et de services tels l'urbanisme, les centres de services, les travaux publics et l'ingénierie. Les problèmes qui s'y soulèvent peuvent être habituellement résolus à son avis par la normalisation des

méthodes, les bases de données, le développement d'applications et de la formation.

[434] Il qualifie ce dernier élément de choix stratégique car il est plus facile, pour des raisons budgétaires, de former des formateurs au sein de son unité. Ce fut le cas pour la formation offerte à l'interne pour les outils technologiques ArcGIS et AutoCad. La même formation, quoique beaucoup moins formelle, se fait pour des systèmes développés à l'interne. Il reconnaît que beaucoup d'analystes, tels M. Imgaline, ont reçu diverses formations supplémentaires qui, si elles n'étaient pas obligatoires, font gagner du temps. Les meilleurs résultats sont obtenus à son avis quand on apprivoise soi-même les outils mais les cours accélèrent certes pareille démarche.

[435] La validation, mentionnée à l'occasion par des analystes, doit être entendue selon lui en un sens strictement technique car il ne revient pas à l'analyste à dire à l'ingénieur que « *sa ligne n'est pas correcte* ». Quand des données sont intégrées dans un serveur, elles doivent répondre à des règles ; il revient à l'analyste de chercher à améliorer le processus en cause mais on doit présumer, en matière de zonage par exemple, que les lignes sont les bonnes.

[436] Concernant la division du travail au sein de son groupe chargé du développement, M. Retamal précise d'abord qu'un géomaticien est quelqu'un possédant à la fois une formation générale et une formation en informatique, une combinaison qui représente ce vers quoi il tend. Il y a des spécialisations certes mais la formation envisagée est celle qui apprend à devenir informaticien. On peut être arpenteur géomètre et analyste de systèmes I spécialisé dans le traitement des valeurs numériques et en mesure de faire de la programmation.

[437] L'exercice de la classification des postes s'est avéré difficile selon lui en raison de la résistance de ses gens qui estimaient savoir quoi faire alors que son propre objectif était de favoriser le travail d'équipe et d'encourager ses techniciens en géomatique à devenir des analystes qui connaissaient bien le milieu dont ils provenaient et les procédés qui y avaient cours.

[438] Le chef reconnaît avoir rédigé lui-même les descriptions d'emploi en cause après consultation avec son patron, ses collègues et leurs titulaires. Un baccalauréat en géomatique et une année d'expérience préalable sont suffisants selon lui pour le travail qu'on exige des analystes en géomatique. Il considère la géomatique comme une spécialisation dont le propre est de transformer le réel en format numérique à partir de l'acquisition, de la projection et de la numérisation des données. Le baccalauréat vise au premier chef l'informatique et les moyens d'interroger les bases de données.

[439] Touchant l'expérience préalable d'un an seulement, il a expliqué ses raisons à ses gens lors de rencontres mais ceux-ci lui « ont sorti » des descriptions de techniciens, notamment en cartographie, dans lesquelles les exigences étaient de 3 à 4 ans. À la suite de ces échanges, il a consulté les RH et convenu de s'en tenir à un an. Il y avait, pense-t-il, confusion quant à l'expérience interne ou externe à la Ville.

[440] Il ajoute en contre-interrogatoire que les tâches des analystes et des géomaticiens sont largement les mêmes sauf pour l'étape proprement technique de la réalisation du système où les derniers font appel à des outils spécialisés tels la cartographie ou d'autres thématiques. Or, cette partie, on l'a en sortant de l'université, ce qui n'est pas le cas pour les programmeurs qui doivent apprivoiser des milieux très diversifiés et dont les exigences de programmation s'avèrent plus difficiles.

[441] Il explique que l'analyste programmeur fait lui aussi de la programmation mais dans un cadre restreint de petits systèmes. On ne lui demande pas de développer un système mais de travailler à son maintien en utilisant ses techniques de programmation à l'endroit des sous-systèmes. Il s'agit d'un travail exigeant et important puisque des lignes de code bien rédigées permettent de repérer et de corriger facilement des erreurs de programmation.

[442] Son cadre de gestion des projets confiés aux membres de son équipe varie selon la nature de ces projets. Ainsi, les ortho-photos représentent un type de projets qui sont habituellement confiés à une firme externe et qui font l'objet de partenariat comme en l'espèce. D'autant plus que ce sont des projets coûteux qui, comme dans la plupart des villes, sont effectués selon un mode de partage des coûts.

[443] En l'espèce, M. Rancourt était le contact et la responsabilité première du groupe était le produit lui-même. Le mandat qui lui était confié était relativement simple car nulle prise de décision ne lui était associée : il devait discuter de la division du travail et valider les photos recueillis. Il avait à cet égard beaucoup de latitude, ajoute le chef de division, parce qu'il se fiait beaucoup à lui. De façon plus générale, les appels de support venant des services sont dirigés le plus souvent ou rapidement vers une seule personne.

[444] En ce qui a trait au projet PAC, l'analyste de systèmes I, très fort en programmation, y a travaillé comme membre de l'équipe, tout comme M. Imgaline, et il en a assuré la réalisation technique. M. Retamal précise que les contacts avec l'utilisateur visaient dans ce cas à déterminer ce qu'on pouvait faire, nullement de décrire les fonctionnalités, une tâche qui relève directement de l'utilisateur lui-même.

[445] La supervision d'un projet varie elle aussi selon le projet mais implique surtout le contrôle de la qualité. Un premier contrôle s'exerce avant la présentation du projet à l'utilisateur, après quoi c'est l'utilisateur qui vérifie les choses et accepte ou non le produit conçu pour lui. Le contrôle est simple : « *ou ça marche, ou ça ne marche pas* ».

[446] Pour l'ensemble du groupe, les communications externes ne sont pas aussi régulières que celles évoquées par M. Rancourt. S'il y a eu effectivement beaucoup de communications de sa part sur le projet de schéma, elles s'imposaient d'elles-mêmes et s'avéraient relativement simples. Nombre de communications sont survenues aussi avec les fournisseurs sur le produit AZIMUT car la nouvelle version ne fonctionnait plus. Après plusieurs essais infructueux, M. Retamal a recommandé lui-même d'en cesser l'utilisation et de le remplacer. Il ajoute que toutes les négociations avec ESRI concernant ces divers produits relèvent de lui et du directeur Scantland, comme d'ailleurs toute action qui exige une autorisation budgétaire.

[447] Il indique à ce propos le renouvellement chaque année des licences d'utilisation de produits informatiques dont l'analyste Quinn a la responsabilité de maintenir l'inventaire et les mises à jour, de s'assurer de la concordance entre le nombre de ces licences et celui des utilisateurs. Si des licences supplémentaires sont nécessaires en cours d'années, M. Quinn lui en fait part et en discute avec lui. Il n'y a pas négociation de prix – c'est toujours 5 000\$, qui ne peut survenir d'ailleurs que lors de l'acquisition des licences. Dans le cas d'AutoCad, le directeur lui-même autorise l'acquisition de licences.

[448] Il indique en contre-interrogatoire que M. Quinn recueille effectivement des renseignements de prix sur des produits tels que les

licences Autodesk et ESRI. Il ajoute toutefois que la décision touchant la pertinence d'un produit relève de lui à titre de chef de la division. Une fois la pertinence établie, M. Quinn est responsable d'obtenir des propositions de divers fournisseurs.

3 - Argumentation

[449] *Le Syndicat*. Abordant d'abord les facteurs de communications internes et externes (F-9 et F-10), la représentante syndicale souligne l'importance du contexte. Ce contexte est marqué en effet de changements technologiques importants, d'implantations de nouvelles procédures de travail, la proximité des liens avec les divers services qu'ils desservent, ainsi que le nombre d'intervenants en cause. Elle est d'avis que plusieurs des interventions des analystes en géomatique, notamment lors de participation à des travaux de comités, relèvent de la négociation et que l'énoncé du niveau 3 ne reflète pas la teneur réelle des communications en cause.

[450] Le contexte joue également un grand rôle relativement à la question de l'autonomie visée par le facteur 8. M^e Brunet Baldwin invoque à cet effet le grand nombre de projets comportant un volet géomatique, ainsi que le cadre de gestion de M. Retamal qui, en raison de la vingtaine d'employés sous sa direction, ne pouvait que leur laisser une grande latitude. Elle cite à cet égard les mêmes comparables que ceux évoqués lors de son argumentation sur les postes d'analystes de systèmes I.

[451] Le litige portant sur l'expérience préalable (F-2) la « *trouble beaucoup* » souligne la représentante. Elle voit dans la position patronale un manque évident de logique et de cohérence. La preuve révèle selon elle un changement notable de justification de l'exigence d'un (1) an de la

part du chef Retamal. Lors de son premier témoignage, il s'en remet à l'avis reçu à cet effet de la part des RH alors qu'au second il propose l'argument de la programmation. Il a admis au surplus avoir commis une erreur à ce sujet lors d'une rencontre avec les employés visés.

[452] La représentante invite à considérer pour ce facteur les descriptions d'emploi des agents au développement culturel et du patrimoine. Elle invoque également les exigences rattachées aux analystes de systèmes dans deux ex-villes et à la CUO où on demandait cinq (5) ans d'expérience, comme à Aylmer dans la version modifiée du poste de technicien en géomatique. La version antérieure de celle-ci, déposée par la Ville, fait état de plus de 2 et moins de 5 ans. Quoiqu'il en soit, le fait demeure qu'on parle toujours d'une exigence supérieure à la seule année proposée par l'Employeur.

[453] En l'espèce, les gens reçoivent des demandes et travaillent avec plusieurs services à qui ils doivent offrir du support. Pour cette raison, il importe aux analystes de connaître l'organisation pour effectuer du développement dans les systèmes qu'ils utilisent. Elle réfère à ce sujet à la description d'emploi du poste *Analyste en support et développement des systèmes* (S-351 a)), poste pour lequel on exige un baccalauréat et trois (3) années d'expérience.

[454] Elle conclut en soulignant qu'à défaut de retenir les cinq (5) ans prévus dans certaines ex-villes, il faut minimalement comparer les exigences du poste avec tous les postes et en tenant compte du fait que la géomatique est une science différente de l'informatique et un domaine spécialisé en soi, nullement un sous-produit de l'informatique.

[455] *La Ville*. La représentante rappelle d'abord que le droit de gérance s'impose lorsqu'il s'agit de déterminer les exigences d'expérience

préalable. Quant à la différence entre le nombre d'années d'expérience exigé, elle tient au fait que l'analyste en géomatique doit posséder un baccalauréat spécialisé contrairement à l'analyste de systèmes de qui on exige seulement un bac général.

[456] Référant aux descriptions d'emploi de l'ex-Ville d'Aylmer, M^e Laviolette note que les exigences varient de l'une à l'autre à ce chapitre et surtout qu'elles sont liées à une exigence académique moindre, soit un DEC. Le plan est ainsi conçu que si la formation académique est rehaussée les années d'expérience requises seront moindres. Concernant le poste *Analyste en support et développement des systèmes* invoqué par le Syndicat, elle soutient que son titulaire ne fait pas qu'offrir du support mais qu'il participe à l'élaboration et au suivi des systèmes.

[457] Relativement à l'autonomie (F-8), la représentante rappelle que la preuve fait état de la présence de M. Retamal à toutes les réunions. Par ailleurs, il est clair que nombre des vérifications pour le projet du schéma de couverture ont été faites par le responsable du service en cause, ce que M. Rancourt a d'ailleurs reconnu.

[458] Utilisant le poste *Analyste en contrôle interne* comme comparable, M^e Laviolette estime que la nature des communications internes (F-9) est en l'espèce différente car, contrairement au titulaire du premier qui intervient à la suite d'une vérification, les analystes en géomatique répondent plutôt à des demandes de développement de la part de clients. Le fait que des gens leur expriment des besoins crée un contexte très différent de communications puisque l'analyste s'y présente invité.

[459] Pour ce qui est des communications externes (F-10), il est difficile pour la représentante de voir en quoi des offres de partenariat ou d'autres services pourraient constituer, selon l'énoncé du facteur, des

questions controversées ou délicates sur lesquelles on doit obtenir un accord. Il y a également en l'espèce la question de la régularité de pareilles communications qui se soulève.

[460] *Réplique syndicale.* Les exigences académiques supérieures sont d'abord le reflet d'une main d'œuvre de plus en plus scolarisée selon la représentante. Il faut alors tenir compte de cette réalité du marché du travail. Quant aux années d'expérience, elles visent à s'assurer de la capacité du titulaire à exécuter les tâches du poste, ce que ne peut accomplir le rehaussement des exigences académiques.

[461] Parlant de l'affichage des postes en 2008, M^e Brunet Baldwin indique qu'il s'agit en fait d'une abolition de deux postes du service doublée d'une délocalisation dont le résultat fait en sorte que les tâches demeurent les mêmes mais que leur réalisation demande davantage d'expérience. Sa collègue patronale réplique sur ce point que ces remarques constituent une supposition quant aux intentions de l'Employeur, et que personne ne pouvait prévoir l'évolution que subiraient certains services.

[462] M^e Brunet Baldwin attire l'attention enfin sur le 4^e point du 1^{er} champ de la description d'emploi ici visé qui atteste de la présence de la composante de programmation. On y mentionne en effet la réalisation de « codage à l'aide de langages de programmation et des scripts pour implanter des interfaces....des automatismes ».

4 – Décision

(F-2) - *Expérience préalable*

[463] Les remarques déjà formulées sur les exigences des ex-villes relativement à ce facteur demeurent ici pertinentes. Son examen doit s'appuyer principalement sur les tâches telles qu'elles sont accomplies dans le cadre organisationnel et opérationnel en vigueur durant la période applicable et l'expérience préalable qu'elles supposent.

[464] En raison justement de ce contexte, le degré suggéré par la Ville pour ce facteur me paraît sous-estimé. Il ne tient pas compte suffisamment de l'accomplissement par les analystes en géomatique de tâches semblables à leurs collègues en ce qui concerne la presque totalité des étapes d'un projet et la connaissance qu'elles supposent des réalités propres aux divers environnements des projets visés.

[465] On peut estimer, comme le fait M. Retamal que leur expertise consiste essentiellement à ajouter « une couche » aux systèmes en développement mais cette opération, outre l'aspect technique lié à leur formation particulière, nécessite elle-même une bonne compréhension des autres tâches de développement et la maîtrise des plusieurs logiciels très spécialisés.

[466] Les renseignements fournis par les analystes en géomatique sur l'importance de la connaissance du milieu et de ses besoins sont nombreux et convaincants. Ils peuvent se réclamer en outre du témoignage de M. Imgaline dont la connaissance du domaine des bases de données à référence spatiale ne peut être mise en doute. À ses yeux, le travail de ces analystes exige des connaissances poussées en matière de développement d'applications, en plus d'une connaissance pratique de plusieurs logiciels dont la maîtrise prend environ trois (3) ans.

[467] Ce type de connaissance et celle du milieu particulier de développement dans lequel l'analyste en géomatique est appelé à

travailleur justifient, à mon avis, de réviser à la hausse le degré approprié du facteur.

[468] Les trois (3) années déjà exigées des analystes de systèmes I avec qui ils doivent travailler régulièrement dans un même cadre opérationnel apparaissent en conséquence comme une mesure plus appropriée. Le degré **4** du facteur devra donc s'appliquer à ce type de postes.

(F-8) - *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[469] Le cadre d'analyse est évidemment le même que pour les postes précédents. L'autonomie « technique » des analystes en géomatique est évidemment considérable étant donné leur spécialisation mais, tel que mentionné précédemment, le facteur vise principalement l'autonomie à caractère décisionnel, c'est-à-dire qui mène aux actions et conséquences dont il entend mesurer la portée.

[470] Tout comme leurs collègues, les analystes en géomatique se voient confiés des tâches spécifiques à partir de projets découpés en divers modules ou composantes, projets eux-mêmes définis préalablement par la direction quant à leurs caractéristiques fondamentales (portée, fonctionnalités, ressources, etc.). Cette façon de distribuer le travail et d'en vérifier l'exécution me paraît relever davantage pour ces raisons de « directives générales » que « d'orientations très générales » pour reprendre les énoncés du plan ici débattus.

[471] Le projet du schéma de couverture de risques d'incendies, le plus important de ceux auxquels M. Rancourt a participé, est instructif à cet égard. Tel que ce dernier l'a expliqué, l'encadrement pour ce projet était particulièrement important du point de vue des multiples étapes à suivre. Sa propre participation aux rencontres bimensuelles que tenait

le comité chargé de la direction du projet, et qui comprenait l'état-major du service des incendies, en témoigne éloquemment.

[472] Il me paraît difficile de concevoir en pareil contexte que son travail n'ait été balisé que par des orientations très générales et qu'il n'était effectivement vérifié que lorsque complété. Les autres projets, dont celui du portail sur l'affichage de la criminalité, ne semblent pas être fort différents à cet égard.

[473] L'énoncé b de la variable autonomie s'applique donc, soit le degré **4** du facteur ou la cote d'ensemble **bC**.

(F-9) *Communications internes*

[474] Malgré les nombreuses précisions apportées par le titulaire sur l'étendue et la fréquence de ses communications avec les représentants ou cadres des divers services, on cherche en vain des indices clairs de la présence de points de vue de ces personnes qui auraient nécessité des discussions de fond pour aboutir éventuellement à un consensus.

[475] Agir à titre de personne ressource auprès de ces personnes, une situation plus que fréquente dans les exemples offerts, ne se traduit pas normalement par ce genre de dynamique où l'on doit fondre des points de vue opposés. L'apport consiste plutôt à permettre à ces personnes de parvenir à des décisions qui tiennent compte de perspectives ou d'aspects que seul un spécialiste est en mesure d'offrir. La personne qui fait appel à cette expertise n'a pas à être convaincue de « besoin de collaborer » ou de donner son approbation. Bref, la finalité de ce type de communications est autre.

[476] Quant à la finalité des discussions au sein de divers comités, elle vise généralement à assurer l'expression de tous les points de vue pour circonscrire les questions et tracer des lignes possibles d'action pour l'instance décisionnelle à l'origine de la constitution de pareils comités. Les exemples fournis ne permettent pas de penser que l'objectif des échanges était réellement de parvenir à un consensus.

[477] Il en résulte que, pour les communications internes caractéristiques de ce poste, le degré **3** du facteur est approprié.

(F-10) *Communications externes*

[478] Le seuil critique à franchir pour obtenir le degré du facteur recherché par la Syndicat est la démonstration d'une « *habileté de persuasion sur des questions controversées, complexes ou délicates* ». On le présente souvent, avec raison comme celui qui implique une dynamique quelconque de négociation.

[479] Le projet des ortho-photos est celui qui, à première vue, semble en offrir l'exemple. Il s'avère cependant que, selon le témoignage de M. Retamal non contredit à ce sujet, le rôle de M. Rancourt dans ce projet n'était pas la négociation – le contact était lui-même à titre de chef de division, mais celui de voir à la division du travail et à la validation des photos.

[480] En ce qui concerne le projet du schéma de couverture de risques d'incendie, les communications externes très nombreuses du titulaire à son sujet ont pris la forme de présentations dont l'objectif fondamental était, à l'évidence, de fournir des explications complexes et détaillées. Les autres projets mentionnés ne démontrent pas non plus un objectif différent de celui-ci. Bref, le degré **3** du facteur décrit le mieux les

activités caractéristiques des communications externes fréquentes menées par M. Rancourt.

Technicien aux projets informatiques

(Mike Leclair)

[481] Pour le Syndicat, le titulaire de ce poste aurait dû être intégré comme chargé de projets lors de l'intégration. Il en résulte que, mis à part F-3, F-6, F-7, F-9 et F-12, tous ses facteurs sont en litige.

[482] Ce sont, plus spécifiquement les suivants : *Formation académique* (**F-1 - S : 4 et V : 3**), *Expérience préalable de travail* (**F-2 - S : 5 et V : 4**), *Concentration* (**F-4 - S : 4 soit 2C et V : 3 soit 2B**), *Complexité* (**F-5 - S : 4 et V : 3**), *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 - S : 5, soit cC et V : 3, soit bB**), *Communications externes* (**F-10 - S : 4 et V : 3**), *Coordination et formation* (**F-11 - S : 3 et V : 1**) et *Environnement humain de travail* (**F-13 - S : 1, soit AOB0C1 et V : 1, soit AOB0C0**).

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[483] Entré à la Ville au terme d'un affichage en 2001 d'un poste de Technicien en normalisation, M. Leclair a été affecté plutôt à titre de technicien conseil (titre générique hérité du Comité de transition) à des tâches de coordination au sein du bureau du directeur de service André Scantland. Lors de l'exercice préparatoire à l'intégration en 2006, une description d'emploi portant l'intitulé *Chargé de projets – planification et coordinateur* (pièce S-320) a été rédigée pour ce poste. Elle a été remplacée presque aussitôt toutefois par celle actuelle de *Technicien aux projets informatiques*, parce que, souligne M. Scantland, il s'est fait dire

par les Ressources Humaines que le titre précédent était réservé aux cadres.

[484] Selon la description d'emploi de ce dernier poste, M. Leclair « assure le suivi des échéanciers de projet; effectue la cueillette préliminaire des besoins afin de préparer les fiches signalétiques et les fiches synoptiques reliées à chaque projet; effectue ou obtient des estimés préliminaires; assiste aux rencontres traitant des projets; agit à titre de personne-contact auprès des divers intervenants; informe le directeur de toutes problématiques importantes ou retards affectant les projets et propose des solutions; effectue des recherches et rencontre les fournisseurs pour appuyer ses recherches ».

[485] Les deux (2) principaux champs de responsabilités y apparaissant et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Coordination de projets (70%)* et *Recherche et rédaction de rapports (30%)*.

[486] Pour la description d'emploi du Chargé de projets, ébauchée puis écartée, les renseignements correspondants y apparaissant sont les suivants. Conformément au résumé de fonctions, son titulaire « procède à l'analyse préliminaire des systèmes incluant l'étude de leur rentabilité; joue un rôle conseil auprès des directions utilisatrices dans la réorganisation du travail lors de la mise en place de nouvelles technologies ou selon les besoins des utilisateurs; identifie et analyse les solutions possibles et effectue ou obtient des estimés préliminaires; effectue des recherches et rencontre des fournisseurs pour appuyer ses recommandations de solution possible et effectue des recherches sur Internet concernant la sécurité et les technologies ».

[487] Les champs principaux de responsabilités et leur pourcentage de temps estimé sont : *Gestion de projets (70%)* et *Analyse de données*

(30%). Les compétences minimales requises ou souhaitées dans ces deux champs se présentent sous une forme plus détaillée que pour l'autre poste, mais elles n'en diffèrent pas par rapport aux plus pertinentes d'entre elles (capacité d'analyse, maîtrise des logiciels de la suite Microsoft Office, et maîtrise du logiciel Microsoft Project).

[488] Une comparaison sommaire des détails des tâches fournies pour chacun des champs de responsabilités mentionnés ne révèle pas non plus, dans l'ensemble, de grandes différences entre ceux-ci dans l'une et l'autre description d'emploi. Ainsi, la fonction de représentation de la Ville est plus atténuée dans la description actuelle et la référence à « *l'analyse préliminaire des systèmes* » contenue dans l'autre est maintenant éliminée. Toutefois, toute la partie analyse et recherche, les exigences de suivi des projets, le devoir pour le titulaire d'aviser son directeur de toutes problématiques importantes, demeurent intacts même si ces éléments sont formulés de façon plus écourtée.

2 – Preuve

[489] Détenteur d'un DEC en informatique du CEGEP de Hull et de certificats Microsoft (MCSA) et Cisco (CCNA ou Certified Cisco Network Analysis), M. Leclair a été embauché d'abord à contrat dans l'ex-ville de Gatineau comme technicien en informatique pour installer des ordinateurs personnels, fonction qu'il a exercée pendant trois (3) ans avant d'être assigné à la réseautique jusqu'à la fusion municipale. Au cours des 15 années précédentes, il avait travaillé à son compte.

[490] Déclaré excédentaire à la fusion, il a postulé et obtenu dans la période qui a suivi un poste de Technicien en normalisation. Les tâches reliées à ce poste et peut-être accomplies pendant 2 ou 3 mois ont tôt

fait, souligne-t-il, de « *prendre le bord* » au profit de la coordination des projets et ce, pour toute la période pertinente.

[491] La première description d'emploi de *Chargé de projets* préparée par son supérieur reflète mieux que ne le fait la description actuelle les tâches de coordination en cause. Elle représente, dit-il, « ma job à 90 et 95% », la différence résultant du fait qu'il estime à 80% la part occupée par la gestion de projets et à 20% plutôt qu'à 30% celle des études de marchés.

[492] Référant à l'énoncé des rôles et responsabilités de la section Planification et coordination du Projet de réorganisation lequel parle entre autres de la planification et de l'évaluation des nouvelles demandes, de la documentation opérationnelle et technique et de la consolidation des projets, M. Leclair affirme que ses tâches n'ont nullement changé, à compter de 2003, à l'égard de ses responsabilités.

[493] Au cours des trois ou quatre dernières années, les projets qu'ils gèrent comprennent en moyenne 2 à 3 gros et une dizaine de petits. Le rapport qu'il soumet au comité de gestion informatique pour sa rencontre du 24 février 2004 donne une première idée de l'éventail de ceux-ci. Les huit (8) projets qui y figurent sont les suivants : Manuel pour serveurs sous forme électronique; Manuel pour serveurs (papier) avec le département des réseaux; Projet A du DG de la Salle Henri-Masson; Projet pour pompiers; Recherche d'un logiciel pour prévision fiscale d'un projet en urbanisme; Recherche d'un logiciel pour le SPAM; Projet Intranet avec les communications; Projet B du DG (Vidéo Booth) pour communications citoyens-élus. M. Leclair confirme que ce dernier projet n'a pas abouti faisant partie du 5% de ses projets à qui ce sort est réservé.

[494] Le projet Informatisation de la salle de réunion de DE-CLDG pour des réunions sans papier compte parmi ses gros projets. Il a complété d'ailleurs à cette fin une fiche signalétique de projet, laquelle contient tous les renseignements propres à chacune des étapes, tels la justification du projet, les contraintes, la clientèle visée, le plan d'affaires et les règles d'affaires, les fonctionnalités recherchées, les logiciels proposés, l'estimation des ressources et des besoins, notamment en équipements et en entretien, les coûts de formation et les indicateurs de réussite. Pour son supérieur M. Scantland, la difficulté principale du projet n'était pas son application informatique mais plutôt la structuration des appareils pour qu'ils fonctionnent avec des instruments numériques.

[495] C'est à ces diverses responsabilités et à la mise en œuvre de la directive municipale SI-2006-18 portant sur la démarche à suivre par les usagers désireux d'apporter des modifications à leurs systèmes que M. Leclair associe l'autorisation qu'il a reçu de la Ville de compléter sa formation et d'obtenir la certification PMP en gestion de projets. Cette formation, réservée à des gens ayant démontré déjà une bonne expérience en gestion de projets, se donne en mode accéléré, soit 60 heures en 5 jours à raison de 122 heures par jour. Elle correspond selon lui au Programme court de l'Université du Québec en Outaouais sauf pour ce qui est de ses cours d'appoint. Parmi les autres formations reçues et défrayées par la Ville, il cite celle de Bois-de-Boulogne sur les réseaux et, à Ottawa, sur la gestion de multiples projets et les façons de les intégrer.

[496] L'aménagement du conseil municipal numérique est un projet pour lequel il dit avoir réalisé l'étude des exigences techniques, procédé à l'évaluation des coûts et des ressources de programmation disponibles, vu à l'acquisition d'ordinateurs personnels pour les conseillers et le

personnel attiré. Aux fins de ce projet, il a rencontré de nombreux cadres et a consulté aussi à l'externe (entre autres des spécialistes de Boston). À partir des besoins identifiés et des échéanciers fixés, il a proposé des solutions, étant parfois contraint « à ramener les gens sur terre ».

[497] M. Leclair participe également aux rencontres du comité de gestion informatique qui réunit tous les cadres du service. On fait le point, entre autres, sur l'état des projets en cours, ce qui est le cas de celui de la Salle Henri-Masson dont il est responsable et que mentionne le compte rendu de la rencontre du 24 février 2004. Aménagement d'une salle de vidéoconférence pour réunions du Conseil avec tous les équipements technologiques requis (micros, enregistrements, écrans, etc.), ce projet d'une valeur de près d'un demi-million s'est échelonné sur plusieurs années et subit de nombreuses modifications.

[498] C'est dans le cadre de la réalisation de ce projet qu'il a été impliqué dans la préparation d'une mise en demeure à l'endroit d'un fournisseur d'équipement audio-visuel qui, contrairement aux termes du contrat, avait décidé de ne pas terminer le projet. Il a dressé à cette fin le tableau de tous les manquements observés et la chronologie de ses interventions auprès des dirigeants de la compagnie durant la période de février à juillet 2005.

[499] Il conclut ce résumé en soulignant avoir demandé à Claude Tremblay du service du contentieux de la Ville d'entamer des procédures légales et en indiquant son intention de faire une demande de soumission auprès d'un autre fournisseur. Au terme de divers moyens de pression, dont la retenue de sommes à verser, il a rencontré le président de la compagnie visée pour éplucher la liste de tous les problèmes à résoudre et prolonger les délais de réalisation.

[500] Face à un problème, sa façon coutumière de procéder est d'en parler à son supérieur et de suggérer des façons de le résoudre. Selon l'issue de leurs échanges à ce sujet, il décide d'aller de l'avant avec sa solution ou d'attendre. Dans le cas de demande de modifications au projet de la Salle Henri-Masson, il intervient généralement seul soulignait-il, et contacte les divers départements impliqués. Les rencontres internes qu'il tient à ces occasions servent à leur faire justifier leurs demandes et à préciser leurs besoins. Une fois qu'un projet est approuvé, son budget n'est pas dépassé habituellement; pour les demandes d'ajouts, il consulte son supérieur.

[501] Selon lui, il y a toujours un problème ou un autre avec des fournisseurs pour les petits projets. Souvent, il va repousser un aspect ou un autre du projet pour le faire correspondre au budget ou examiner son impact sur ses autres projets.

[502] M. Leclair répond de plus à des demandes d'avis technique sur une nouvelle technologie ou de nouveaux produits. Il donne l'exemple de l'évaluation de plusieurs produits d'assistance numérique personnelle (ANP) qu'il a consignée dans un texte de 3 pages en juin 2003. Il y décrit et compare les divers types disponibles sous l'angle des coûts, de la durée des piles, de l'affichage, etc. Sa recommandation de retenir le BlackBerry a été retenue.

[503] Il ajoute que ce qu'on implante dans le cadre de ses projets se traduit à 80% par un besoin de formation. Ainsi, pour la Webdiffusion, il a fallu former les techniciens et les clients et usagers. Il a lui-même préparé des guides d'utilisation pour le maire et un guide de fonctionnement des imprimantes.

[504] *Témoignage de M. Scantland.* Il participe en 2006 à la rédaction des deux descriptions d'emploi de M. Leclair. La première, Chargé de projets est abandonnée parce que les RH l'ont avisé qu'il s'agissait d'un titre d'emploi réservé aux cadres. Il a alors retenu le titre d'emploi actuel de *Technicien aux projets informatiques.*

[505] Interrogé sur l'avant dernier point du premier champ de cette description d'emploi, il souligne qu'il n'est arrivé qu'une seule fois, soit pour le projet de la salle des comités, que le titulaire ait accepté « les livrables reçus des fournisseurs » et communiqué avec ceux touchant les problèmes les concernant. Quant à la préparation des fiches signalétiques et synoptiques mentionnée à la rubrique *résumé* de la description, le directeur est d'avis qu'il s'agit davantage de participer à un tel exercice, plusieurs personnes étant généralement impliquées. Il cite le dossier des équipements multifonctions pour lequel lui-même et Marcel Charrette ont préparé l'appel d'offres conjointement avec les responsables de l'approvisionnement.

[506] Le mandat de M. Leclair touchant l'aménagement de la salle des comités était selon lui de vérifier auprès de la firme externe chargée de l'audio-visuel à cet endroit de déterminer quelle était la meilleure technologie à intégrer au cadre existant qui comprenait la gestion des micros, l'enregistrement et la Webdiffusion. On ne voulait pas produire de CD et éviter que tous arrivent avec leurs portables, ce qui explique l'acquisition d'équipement permanent en mode terminal.

[507] L'Internet venait compliquer les choses puisque deux entrées devenaient nécessaires : une pour le Conseil numérique et une autre pour les consultations. La table, aux dimensions déjà réduites par l'espace occupé par divers instruments de connexion, s'avérait plus difficile encore à aménager en fonction des besoins de 20 postes de

conseillers et directeurs de services. C'est à M. Leclair qu'incombait la tâche de coordonner tous ces divers changements et de s'assurer du respect des échéanciers conformément aux ententes conclues avec les collaborateurs internes et externes. Ses responsabilités étaient du même ordre à l'endroit du projet de la salle Henri-Masson.

[508] Toute décision financière touchant cette salle relevait toutefois du responsable ou du gestionnaire de celle-ci. À la fusion, la table a dû être agrandie pour répondre au nombre plus élevé de conseillers. Certaines demandes en cours de route ont été financées à même le PDI, alors que la Web diffusion, réalisée clé en main par une firme externe, n'a eu aucun impact financier sur la direction de l'informatique.

[509] En ce qui a trait au conseil numérique, le directeur souligne que le volet application était déjà là et que la greffière était vraiment la responsable du projet. Les 40-45 milles dollars d'ajouts d'équipements qu'il a nécessités sont venus du PDI. La responsabilité particulière de M. Leclair était de rechercher les coûts des terminaux. La modification de la table a coûté quelque 15 000\$ mais en dehors du budget de sa direction qui lui se contente de gérer la technologie.

[510] La vérification du travail de M. Leclair se fait au niveau des rencontres de suivi auxquelles il participe et aux rapports de suivi qu'il prépare. Il lui arrive d'être consulté par lui au sujet d'un problème avec les cols bleus mais, selon le directeur, M. Leclair travaille généralement avec eux sans problème.

3 - Argumentation

[511] *Le Syndicat*. Il y a en l'instance deux volets sous lesquels il convient d'aborder les questions en litige selon M^e Brunet Baldwin. Le

premier concerne le besoin de réévaluer s'il est toujours de mise d'écartier le titre d'emploi Chargé de projets. À son avis, cette exclusion ne se justifie plus puisque qu'il y a eu évolution importante des fonctions effectuées par les cols blancs ces dernières années comme le démontrent les projets confiés à M^{me} Crispin. D'autant plus que la description de tâches proposée au départ pour M. Leclair et celle retenue nous suggère qu'on « est dans les mêmes eaux ». Il ne serait donc pas incohérent dans ces conditions d'avoir des gens chargés de projets.

[512] L'autre volet touche à la formation académique à laquelle se rattache un tel titre d'emploi, un analyste devant posséder un bac et un technicien une technique. En l'espèce, l'Employeur a envoyé le titulaire suivre une formation en gestion de projets (le PMP), formation coûteuse et qui devait nécessairement répondre à un besoin. Pour la procureure, il est clair que si l'on devait maintenant remplacer ce titulaire, il faudrait tenir compte de l'expérience de plus de 15 ans qu'il a acquise en gestion de projets.

[513] M. Leclair est formel quant au fait que la description d'emploi la plus fidèle du travail effectué par lui durant la période pertinente est celle de chargé de projets telle que rédigée au départ par son supérieur. Il faut donc considérer fondée la demande pour ce poste d'un bac en informatique et de 5 ans d'expérience en gestion de projets.

[514] Concernant le facteur 8, la procureure estime, à partir des rapports de suivis produits par M. Leclair dans le cadre des rencontres régulières de la direction et de sa participation à celles-ci, qu'il est clair qu'il était dûment mandaté pour mener à bien l'ensemble des projets visés par ces rapports. Il est désigné de plus, dans des fiches signalétiques, comme le gestionnaire responsable des projets en cause. Tous ces aspects réfutent, à son avis, la prétention de l'Employeur que

son niveau de responsabilité et d'autonomie ne dépasse pas la cote bB du facteur.

[515] On doit reconnaître de plus à M. Leclair un rôle de personne ressource au sens de l'énoncé du facteur 11. Il est appelé à former des personnes dans l'utilisation de MS Project et ses responsabilités en matière de formation sont de même nature que celles des analystes I.

[516] *La Ville*. Relativement au facteur 1, M^e Laviolette soumet qu'aucune des deux descriptions ici en cause ne comporte d'exigences pointues dans le domaine, notamment en langage de programmation. Un DEC en informatique et une bonne connaissance du domaine sont tout ce qu'il faut. Technicien en gestion de la circulation, Technicien aux projets – édifices et le Chargé de projets – PGMR sont à son avis des postes comparables et se sont vus accorder le niveau 3 du facteur.

[517] Touchant la formation PMP suivie par M. Leclair, la procureure soumet que le travail a été accompli avant celle-ci et que son objet est de favoriser de meilleures méthodes de travail. Au surplus, elle avoue avoir de la difficulté avec cet argument de sa consœur puisqu'il aurait pour effet d'atténuer la volonté de l'employeur de favoriser le développement de ses employés.

[518] Au plan de l'expérience, le niveau 4 accordé par l'Employeur, soit 3 ans d'expérience préalable, le situe avantageusement par rapport à d'autres techniciens visés par le tableau E-100. Le Technicien à la logistique (Maison du Citoyen) lui apparaît comme un bon comparable en raison de tout le volet coordination des tâches et des nombreux intervenants avec qui il doit traiter. Si pour le Technicien aux projets – édifices, on exige 5 ans, cela tient à tout le volet de vérification des travaux effectués aux spécifications du Code du bâtiment.

[519] La durée de concentration de 1 à 2 heures reconnue par l'Employeur concorde avec le niveau B octroyé aux autres techniciens du service informatique, mis à part le technicien réseau. Le comparable précédent s'applique ici également auquel on peut ajouter, selon la procureure, le poste d'agent de développement dont les tâches exigent de penser à plein de choses en même temps.

[520] Invoquant l'énoncé du degré 4 du facteur réclamé par le Syndicat, la procureure se demande de quels problèmes particuliers il peut s'agir en l'occurrence puisqu'ils concernent essentiellement les équipements, les échéanciers ou le travail mal effectué par des cols bleus. Les comparables sont les mêmes que les précédents, notamment le Technicien aux projets – édifices qui reçoit le niveau 3, le même que celui proposé par la Ville.

[521] Pour le facteur 8 dont les deux (2) variables sont en litige, la procureure rappelle que le mandat est défini spécifiquement au départ par le directeur du service. Ce n'est que par la suite que le titulaire se charge de rencontrer les demandeurs. Les mêmes comparables que précédemment s'appliquent à cet aspect du facteur.

[522] Pour les conséquences des actions, la dimension monétaire est sûrement présente mais l'impact sur l'image de la Ville loin de l'être. Le public ne sera affecté et ne prendra connaissance de l'impact qu'une fois le projet terminé. L'impact externe renvoie ici aux fournisseurs et demeure vague. La Ville croit plutôt qu'il y a impact sur une partie des employés et des cols bleus.

[523] En matière de communications externes (F-10), l'intervention de M. Leclair auprès du fournisseur qui refusait de terminer le travail n'est pas

caractéristique de sa prestation régulière de travail n'étant survenue qu'une seule fois. Ses communications régulières ressemblent plutôt à celles des techniciens réseau routier ou aqueducs et égouts, ou technicien à la logistique auxquels on a reconnu un niveau 3.

[524] Quant à la prétention syndicale d'un statut de personne-ressource, M^e Laviolette soumet que ce dont M. Leclair est responsable c'est du fonctionnement des appareils, rappelant à ce propos les remarques que je formulais au paragraphe 564 de ma première décision sur la classification des postes. De plus, contrairement aux autres postes du service informatique, il n'y a aucune mention de cet aspect dans la description d'emploi de M. Leclair.

[525] Enfin, les demandes imprévues visées par l'énoncé C du facteur 13 sont en l'occurrence partie intégrante de son travail. Elles ne sont pas non plus des demandes externes mais de simples situations qu'on doit subir.

[526] *Réplique syndicale.* La procureure trouve le comparable Technicien aux projets – édifices, intéressant. Si le bac n'y est pas nécessaire, c'est en raison notamment de l'expérience préalable élevée requise. Dans ce cas comme ici, il s'agit d'un domaine d'expertise spécifique.

[527] Le poste est aussi intéressant sous l'angle du facteur 8 puisque le niveau 4 lui a été reconnu. Le contexte est semblable pour le poste de M. Leclair. En matière de concentration, la référence au Technicien réseau est valable en l'espèce. Concernant la formation, l'absence de rubrique est compensée par les tâches de support et de formation que doit donner le titulaire. À son avis, il ne faut pas oublier qu'on parle pour ce facteur de « responsabilités additionnelles ».

[528] *Dernières remarques patronales.* Pour le technicien aux projets – édifices, les conséquences d’erreurs étaient manifestes, les sommes en cause élevées. Touchant la comparaison du technicien réseau, la procureure attire l’attention sur le lien intéressant dans ce cas avec le niveau 4 octroyé au facteur de complexité.

4- Décision

Titre du poste

[529] La thèse syndicale soulève ici les mêmes difficultés que celles notées dans l’examen précédent du poste de M^{me} Crispin. Ainsi, il y a d’une part la notion même de projets qui revêt en l’espèce, pour la plupart d’entre eux, une portée moindre que dans le cas de cette dernière et, d’autre part, l’absence d’attributs caractéristiques d’un chargé de projets, tels la gestion de projets au sens propre (planification, direction et évaluation) et l’imputabilité réelle quant aux résultats).

[530] Le résumé de fonctions du poste *Chargé de projets* dont se réclame ici le Syndicat est instructif de ce point de vue. On constate à sa lecture que les tâches qu’il énumère se concentrent, pour l’essentiel, autour de fonctions telles que l’analyse, la recherche et la formulation de conseils.

[531] Même en concédant que leur ampleur y est là plus grande, on constate qu’elles renvoient, pour beaucoup d’entre elles, à celles énumérées dans le résumé de la description d’emploi du poste obtenu lors de l’intégration. À mon avis, la coordination de projets, qui remplace dans la même proportion, la gestion de projets de la 1^{ère} description d’emploi, reflète mieux aussi la visée centrale des tâches les plus importantes qu’a décrites le titulaire lors de son témoignage.

[532] Pour ces raisons, **Technicien aux projets informatiques** me semble refléter adéquatement la nature de ces tâches caractéristiques.

(F-1) *Formation académique*

[533] Les tâches qu'on doit considérer aux fins de décider de la présente question sont celles, bien sûr, qu'on vient de reconnaître au titulaire. Dans la mesure où elles débouchent sur des notes ou rapports de suivi, sur des constats de problèmes constatés, ou qu'elles impliquent un travail d'intermédiaire entre fournisseurs et utilisateurs de services, elles revêtent des aspects aux accents plus administratifs qu'informatiques. Pour cette raison, un DEC en informatique, par opposition à un baccalauréat dans ce domaine, est sans doute suffisant pour permettre au titulaire de s'acquitter effectivement des tâches mentionnées.

[534] En ce qui a trait à la formation reçue (la certification PMP de décembre 2005), elle constitue un pauvre indice des exigences réelles en la matière étant survenue postérieurement à la définition des tâches confiées au départ au titulaire. Si les avantages qu'elle apporte au titulaire au plan de son développement personnel et professionnel sont indéniables, une telle formation ne me paraît pas nécessaire pour accomplir les tâches du poste telles qu'elles risqueraient d'apparaître en cas d'affichage.

[535] Pour ces raisons, le degré **3** du facteur s'avère adéquat.

(F-2) *Expérience préalable*

[536] Des raisons particulièrement convaincantes sont nécessaires en l'instance pour justifier de modifier à la hausse le degré déjà reconnu aux analystes de systèmes I et aux analystes en géomatique. L'expérience de

trois (3) ans exigée d'eux se fonde pour une large part sur les besoins qu'ils ont de connaître des environnements technologiques et opérationnels variés et d'y adapter les outils dont ils disposent. Les tâches caractéristiques du présent poste ne fournissent aucune indication suggérant que leur maîtrise nécessiterait d'aller au-delà de ce seuil de temps pour l'acquisition de telles connaissances.

[537] De par son rôle, le titulaire doit être à l'affût des développements survenant dans l'ensemble du service. En jetant un coup d'œil sur la liste typique des projets ayant cours pendant une année et les responsabilités qui sont les siennes à leur endroit, on comprend que le titulaire, exposé pendant trois (3) ans à un environnement du genre dont il est ici question, sera sûrement en mesure d'accomplir pleinement ce pour quoi il a été embauché. Le degré **4** du facteur paraît donc approprié.

(F-4) Concentration

[538] La durée est la variable en litige. Elle est fonction dans le présent contexte du nombre de projets qu'il revient au titulaire de surveiller, que ce soit aux fins d'en faire l'analyse, d'en assurer le suivi, ou encore d'identifier et d'aider à résoudre les problèmes qu'ils soulèvent. M. Leclair a souligné lui-même que ces projets comprennent en moyenne 2 à 3 gros et une dizaine de petits. En tentant de faire le décompte de la moyenne de ses interventions, dont plusieurs suggèrent des réponses assez brèves, il m'apparaît difficile de justifier le chiffre de 2 heures et plus de concentration moyenne réclamé par le Syndicat.

[539] Pour une partie importante de son travail, on peut faire l'analogie avec le travail d'une personne chargée de surveiller un tableau de bord et de relever des anomalies ou des écarts et, pour certains d'entre eux,

d'identifier et apporter des correctifs. Ce tableau présente cependant cette différence qu'il s'étire dans le temps, les interventions immédiates qu'il provoque étant l'exception plutôt que la règle. Le nombre relativement limité des projets à surveiller, ou pour lesquels des suppléments d'information sont nécessaires, combiné à la continuité dans le temps des mêmes projets et à la récurrence des observations à leur sujet, contribuent à réduire à mon avis la durée de concentration réelle que ce travail requiert.

[540] Enfin, contrairement aux analystes à qui la durée ici recherchée est accordée, le titulaire n'a pas à faire de la programmation, une activité qui mobilise un capital important de concentration. Bref, la nature et la variété des projets visés m'apparaissent de ceux qui exigent une « *concentration d'une intensité moyenne pendant des périodes de moyenne durée* », soit l'un des énoncés correspondant à la cote **2B** ou le niveau **3** du facteur. C'est le niveau approprié.

(F-5) Complexité et analyse de problèmes

[541] À nouveau, il est difficile d'échapper ici à la comparaison avec le travail des analystes au sein de la division du développement. Les situations et informations à traiter sont assurément nombreuses mais, pour le titulaire, elles ne sont ni si différentes (voir la récurrence des situations mentionnée tantôt) ni, plus important encore, ne présentent des relations complexes faisant appel à des théories ou des modèles. Même les « gros projets » dont s'occupe le titulaire n'offrent pas de telles caractéristiques.

[542] L'énoncé du niveau 3 du facteur est celui qui résume le mieux à mon avis le type d'analyse que requiert le poste de M. Leclair et les

tâches de coordination et de suivi des projets. Le niveau **3** doit donc s'appliquer.

(F-8) *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[543] Le témoignage du supérieur du titulaire circonscrit fort bien à mon avis l'aire d'autonomie dont il jouit. Qu'il s'agisse de suivi de projets, de préparation de fiches signalétiques, ou encore de recherches d'informations sur divers services ou produits, son travail est bien encadré et vérifié lors des nombreuses rencontres de suivis auxquelles il participe. Pour cette raison, il faut conclure qu'il s'effectue dans l'ensemble à partir de directives générales. Le degré **b** de la variable est donc celui qui s'applique.

[544] La preuve favorise par contre le titulaire pour ce qui est de la variable des conséquences. À titre de personne contact, il joue en effet un rôle de premier plan auprès d'une gamme importante de fournisseurs de qui il obtient des prix, des évaluations quant à certaines technologies, etc. Les exemples qu'il a fournis l'illustrent bien.

[545] Dans ces circonstances, il est difficile d'imaginer qu'un tel niveau d'implication n'ait pas d'impact sur les services externes et sur l'image de la municipalité. Pour nombre de fournisseurs, l'image qu'ils auront de la Ville sera celle qu'ils retiendront en effet de leurs rapports et échanges avec le titulaire puisque, selon ce dernier, il y a toujours quelques problèmes à résoudre même pour les petits projets. Selon la qualité de l'expérience, elle les incitera ou à s'intéresser davantage à ce marché ou à s'en éloigner. Son travail répond de ce point de vue aux conditions de l'énoncé recherché du facteur. Le niveau **4** du facteur, soit la cote **bC**, s'applique donc.

(F-10) *Communications externes*

[546] Tel que l'a noté la représentante de la Ville, l'intervention du titulaire auprès d'un fournisseur récalcitrant à compléter un travail demeure exceptionnelle. S'il traite fréquemment avec des fournisseurs comme on vient de le souligner, M. Leclair n'est pas de façon caractéristique ou régulière la personne tenue de les persuader sur des questions controversées, complexes ou délicates. Conformément à l'énoncé précédent du facteur, il s'agit plutôt pour lui d'obtenir ou de fournir des explications complexes ou détaillées. Le degré **3** du facteur est donc celui qui définit le mieux le mode habituel de ses communications externes.

(F-11) *Coordination et formation*

[547] Contrairement à ce qu'exige l'énoncé du degré du facteur dont le syndicat demande l'application, rien dans la description d'emploi du titulaire, ou dans son témoignage, ne permet d'établir qu'il est « *la personne-ressource identifiée pour procéder à la formation des salariés dans son champ d'expertise* ». Tel que l'a rappelé la représentante patronale, le tribunal a souligné aux paragraphes 564 et suivants de sa première décision dans l'évaluation des postes l'exigence d'une désignation quelconque pour légitimer la reconnaissance de cette tâche additionnelle.

[548] Il s'ensuit que les activités de formation du titulaire sont bien celles que vise le premier énoncé du facteur. Le degré **1** est donc approprié.

(F-13) *Environnement humain de travail*

[549] Le degré du facteur n'est pas en cause. L'application de l'énoncé C sur l'organisation du travail l'est cependant.

[550] À relire attentivement la preuve, on constate qu'il y a peu de situations décrites par le titulaire démontrant la survenance régulière de demandes imprévisibles susceptibles de forcer la réorganisation du travail. Certes, les projets dont il assure la garde génèrent inévitablement des imprévus. Mais étant donné le nombre de ces projets et les interventions possibles qu'ils nécessitent, ils ne répondent pas à mon avis aux conditions de l'énoncé. **CO** est donc le degré approprié pour cette variable.

Analyste de systèmes - évaluation

(Daniel Rochon)

[551] Les deux (2) facteurs en litige pour ce postes sont: *Expérience préalable de travail* (**F-2 - S : 6 et V : 5**) et *Conséquences des actions, décisions ou erreurs* (**F-8 - S : 5, soit cC et V : 4, soit bC**).

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[552] M. Rochon, dont la formation première est en évaluation foncière, était à l'emploi de la CUO depuis une vingtaine d'années lors de la fusion de 2002. Il y a occupé divers postes dont inspecteur résidentiel pendant un (1) an et inspecteur commercial pendant dix (10) ans. Ayant un intérêt pour l'informatique, il a postulé et obtenu un poste d'analyste de systèmes au début des années 90. Au moment de la fusion, il obtient le titre d'emploi générique d'*Informaticien* spécialisé. Son supérieur durant la période pertinente était le directeur du service d'évaluation et des

transactions immobilières Claude Laramée. Le chef de la Division support est M. Robert Valin.

[553] Lors de l'intégration des postes à la grille salariale harmonisée, le sien porte le titre d'emploi d'*Analyste de systèmes*. Selon le résumé de cette description d'emploi, il « ... assure la gestion des bases de données du Service; s'assure de l'optimisation des outils informatiques et offre la formation et le support aux divers usagers des bases de données.

[554] Les quatre (4) principaux champs de responsabilités apparaissant à sa description et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Optimisation des outils informatiques du service* (15%), *Gestion de base de données* (60 %), *Support et formation aux usagers* (20%) et *Gestion des équipements informatiques* (5%).

2 – Preuve

[555] *Témoignage de M. Rochon*. Il explique que ses tâches dans l'ex-CUO se sont diversifiées rapidement à la suite du départ de deux de ses collègues dont il a hérité des tâches d'administrateur de bases de données et de responsable du système d'exploitation Unix respectivement. Il a suivi pour cette raison une formation d'administration de bases de données INGRES. À la suite d'un autre départ, s'y ajoutent aussi des tâches de relations de travail pour le centre de services d'Aylmer et le service de taxation. Son poste est alors l'objet d'une reclassification qui lui confère la classe IX de l'échelle de l'ex-CUO au 1^{er} janvier 2002 (page 154 de la présente convention collective).

[556] Il dit avoir perdu une classe à la fusion, le résultat d'un gel de son niveau (« red circled ») bien que ses tâches se soient amplifiées avec le

départ du coordonnateur du service de l'évaluation et le déplacement des fonctions vers le poste de chef de la division *Support* maintenant. M. Claude Laramée, son supérieur de 2002 à 2006, lui demande de s'occuper de la tenue à jour des changements au rôle d'évaluation, une tâche dont s'occupait le prédécesseur du premier.

[557] Ces changements sont considérables, le nombre de transactions étant de l'ordre de 3 703 par mois et inscrites sur un document de plusieurs pages. De tels changements proviennent des nouvelles constructions, des ajouts à celles existantes, d'incendies, etc. Les résultats qu'ils compilent doivent balancer avec le sommaire d'évaluation préparé aux deux ans.

[558] Cette tenue à jour est mensuelle et se fait généralement le dernier vendredi. Les modifications aux certificats doivent être inscrites dans le système ÉQUIVAL (pour équité dans la valeur) à partir d'une liste détaillée. Il y a beaucoup d'erreurs, selon lui, dans la balance des sommaires, la saisie de données étant faite par d'autres. Une fois la liste complétée, il faut en effet balancer les valeurs et vérifier les répartitions fiscales.

[559] Pendant le mois, il se livre à des vérifications quotidiennes des erreurs récurrentes, telles les mutations, les erreurs de saisie (unité de mesure incorrecte par exemple), les erreurs de codification, etc. Les simulations qu'il effectue à cette fin prennent de 2 à 3 heures s'il n'y a aucun problème. En cas de problèmes, il se retrouve le vendredi et samedi avec « *133 jobs à faire* ».

[560] C'est là, dit-il, que se rejoignent l'évaluation et l'informatique car le nombre de dossiers et la valeur du portefeuille, présentement de 24,1 milliards comparativement à 5,3 milliards pour la MRC des Collines, d'où

un évaluateur agréé s'occupe des mises à jour, sont en hausse constante. De 86 000 qu'il était en 2006, le nombre des dossiers de mises à jour était passé en novembre dernier à 93 379. Destinée à tous les évaluateurs et inspecteurs, la liste qu'il dresse après les simulations est remise aux deux chefs de section. Elle est utilisée par les administrations aux deux niveaux de taxation (municipalité et commissions scolaires).

[561] La vérification de son travail s'effectue au moyen d'une copie de son sommaire qu'il transmet à son supérieur et aux chefs de sections. Ce document contient des indicateurs de performance sous forme de tableaux statistiques de mutations et d'additions. Sa liste finale est transmise à la taxation.

[562] Pour le dépôt triennal du rôle, il prépare la mise à jour vers la fin de décembre, inclut l'historique de 2011 pour quelque 92 000 dossiers et plus, crée les factures correspondantes et prépare l'historique de 2012 pour le prochain rôle. Si le travail n'est pas effectué, les dates en vigueur seront incorrectes. Il procède aussi aux calculs de tous les évaluateurs pour déterminer les taux. Il est le seul à suivre le développement du rôle au moyen d'ÉQUIVAL.

[563] Spécialiste en SQL, M. Rochon génère des scripts pour les rapports afin d'y détecter les erreurs, fait la conversion en fichiers Excel pour les évaluateurs aux fins de leurs propres comparaisons. Parlant des bases de données sur SQL, il souligne qu'elles étaient sur INGRES auparavant, un système venant des États-Unis et peu reconnu, et à la conversion desquelles sur SQL Serveur il a travaillé. Il ajoute à ce propos que les gens de l'Informatique lui avaient enjoint de ne pas toucher aux bases de données mais qu'ils « se sont plantés » car il est impossible de faire les mises à jour nécessaires sans un tel accès.

[564] Consortech, une firme de consultants, est chargée du support du système ÉQUIVAL (ou OPEN ROAD selon sa désignation précédente), incluant la programmation, les codes sources et des modifications aux bases de données. Cette firme a assuré tout le développement de ce système. Selon M. Rochon, s'il survient un problème, la tâche de leur soumettre la solution pour programmation vient de lui cependant. Il précise qu'il devait parfois faire rapidement pour les bases de données et modifiait lui-même les tables. Ses échanges téléphoniques ou courriels avec les gens de cette firme surviennent plusieurs fois par jour.

[565] Il reconnaît qu'il doit fournir les justifications nécessaires pour le travail confié à Consortech et obtenir l'autorisation de son supérieur Valin lorsque celui-ci dépasse trois (3) heures. Les demandes de changements surviennent plusieurs fois par jour, dit-il.

[566] En raison de l'interdit d'accès aux bases de données SQL décrété par le service d'informatique, M. Rochon utilise l'outil Razor SQL qui lui permet de voir l'ensemble des comptes contrairement à INGRES, de faire des requêtes SQL pour accéder aux 300 tables qu'on y trouve et les modifier. MM. Livio Retamal et Denis Dansereau sont les deux personnes du service informatique avec qui il transige pour la gestion des bases de données sur SQL. À une occasion, il leur a fait appel pour remédier à la base de données. Leurs efforts se sont avérés vains et c'est lui-même qui a trouvé éventuellement la solution.

[567] Son rôle à l'externe consiste à produire les interfaces pour les commissions scolaires qui doivent répondre à un format détaillé pour la facturation. Il doit s'occuper également de requêtes spéciales de leur part sur certains renseignements (mauvaise interprétation d'une transaction, un compte absent, etc.).

[568] Il s'étend également aux relations avec le ministère des affaires municipales, notamment dans le cadre de la rénovation cadastrale, ce qui implique aussi le ministère des Ressources naturelles (changements de numéros de lots et de matricule). L'interface programmé par Consortech à cette fin est des plus performantes et lui permet de traiter 5 000 dossiers à l'heure. Pour les mutations, il reçoit des fichiers électroniques et tous les soirs regarde les contrats dont le nombre est d'environ 10 000 par année.

[569] Il estime que les tâches de gestion des équipements informatiques visées par un des champs de sa description d'emploi ne sont pas significatives, nombre d'entre elles étant maintenant déployées à distance. Par contre, support et formation est un champ qui occupe davantage que les 20% attribués puisqu'il est « très sollicité » par les employés du service de l'évaluation. Il situe la proportion à environ 55%. Revenant en contre-interrogatoire sur la répartition des champs, M. Rochon ramène ceux-ci à trois et aux pourcentages suivants : Optimisation des outils informatiques du service (10%), Gestion de bases de données (50%) et support aux usagers (40%). Selon lui, cette répartition est demeurée relativement stable au cours de la période envisagée.

[570] Ces demandes viennent des inspecteurs à qui il doit montré les assises de ses calculs pour les coûts de base. Différentes, elles viennent aussi des évaluateurs préoccupés de répartitions fiscales et qui souvent ont oublié les codes. S'ajoute à ces employés, le technicien à la matrice graphique désireux de savoir comment traiter un dossier, en particulier les opérations reliées aux regroupements ou dégroupements sur les oublis de codes. Il y a enfin les gens de la géomatique dont il alimente la base de données.

[571] Au plan des exigences et qualifications (section 5 de la description d'emploi), il se dit d'accord avec le baccalauréat en informatique étant donné la gestion des bases de données et l'exploitation. On doit y ajouter à son avis un baccalauréat en évaluation pour ce volet particulier du poste car cela lui sert à 100%. Il précise que des gens de Montréal sont venus le voir pour consulter sa programmation. Ils ont constaté qu'il est le seul à s'acquitter d'une pareille tâche alors qu'eux disposent de 40 personnes et qu'ils suffisent à peine à la tâche. Il croit qu'en raison de la connaissance qu'il a du domaine de l'évaluation, l'informatique aurait de la difficulté à le remplacer.

[572] M. Rochon se dit très autonome dans son travail, sa grande priorité étant le support aux usagers. Le directeur Laramée le voyait à l'occasion pour le sommaire qu'il devait balancer et Robert Valin ne lui donne pas d'horaires. Il fait beaucoup d'heures supplémentaires car il n'a pas le choix, le travail devant être fait souvent le soir.

3 - Argumentation

[573] *Le Syndicat*. Ce dossier s'avère très particulier selon M^e Brunet Baldwin. La description d'emploi accorde déjà au titulaire le maximum des exigences académiques, soit un baccalauréat en informatique. Elle estime que cinq (5) ans d'expérience préalable, au lieu des quatre (4) ans indiqués dans la même description est une façon de refléter le besoin de reconnaître ses compétences dans un autre domaine, en l'occurrence l'évaluation. De telles exigences se sont manifestées en raison des départs de certaines personnes au sein de l'organisation.

[574] Pour ce qui est de la variable autonomie au facteur 8, le contexte du travail importe grandement ici. Il est le seul chargé d'un volet

informatique important mais il ne relève pas de ce service. Ses autres tâches comprennent le balancement à effectuer des diverses mises à jours du rôle. Il fait un travail de façon solo mais qui a en même temps une grande incidence. La seule référence significative à son supérieur survient en matière de contrôle budgétaire. L'ensemble de ces circonstances correspond mal à son avis à l'énoncé b de cette variable qui s'en tient à des directives générales.

[575] Son travail évoque sous ce rapport celui de l'analyste aux avantages sociaux, selon la représentante, qui comme le titulaire devait développer ses propres outils de travail. Elle réitère que le poste est à titulaire unique et il présente des exigences du même ordre.

[576] *La Ville*. La représentante patronale convient qu'il s'agit en l'espèce d'un dossier particulier, autant parce que le poste est unique que parce qu'il a été créé tel au fil du temps par le titulaire. On n'exige cependant pas une double exigence académique et la seule option est, selon elle, de comparer les tâches en cause à celles exigées en informatique. Elle mentionne à cet égard que la gestion des bases de données renvoie dans ce cas aux renseignements qu'il doit y inscrire.

[577] En matière d'autonomie, la représentante soumet que la plus grosse partie de ses tâches (50%) reliées aux bases de données sont routinières et récurrentes et qu'elles ne nécessitent aucune intervention de la part du supérieur.

[578] *Réplique syndicale*. La procureure soumet que le travail du titulaire, tout comme celui de l'analyste aux avantages sociaux est soumis à un encadrement et qu'il est exécuté dans un contexte organisationnel particulier.

4 – Décision

[579] Tous conviennent que le présent dossier est particulier à plusieurs égards. Le tribunal l'a d'ailleurs noté en cours d'argumentation en soulignant qu'il s'agit d'un poste hybride dont les caractéristiques s'avéreraient fort probablement très différentes si l'on devait procéder à un affichage pour remplacer le titulaire actuel. Pour la même raison, les décisions rendues ici à son égard en font un mauvais comparable relativement à d'autres postes soumis à une évaluation.

(F-2) - *Expérience préalable de travail*

[580] Si la logique de la demande syndicale d'une expérience préalable supérieure en raison de la contrainte d'une exigence académique maximale est fort compréhensible, elle soulève pourtant la question de savoir dans quelle mesure elle correspond à la logique du plan d'évaluation sous ce rapport. L'application du premier facteur est aussi simple que directe puisqu'elle est déterminée entièrement par un diplôme ou un baccalauréat (ou l'équivalent) octroyé par une institution d'enseignement reconnue.

[581] Selon le raisonnement syndical, l'octroi d'une année additionnelle serait un moyen de compenser le baccalauréat en évaluation que détient le titulaire et qu'exclut la structure du facteur 1. Or, le facteur 2 exige de tenir compte dans son application du degré de formation académique reconnu au facteur 1. En même temps, il ne se limite qu'à la seule dimension de l'expérience préalable nécessaire pour exécuter les tâches de l'emploi, expérience qui, indépendamment de sa durée ou de sa richesse, ne peut se traduire par l'octroi d'un baccalauréat.

[582] Autant les deux facteurs sont reliés, autant leur nature est clairement distincte. Dans ces conditions, il m'apparaît que ce serait modifier le plan et, par là, la convention collective, que d'introduire dans l'application du 2^e facteur, un élément estimé manquant dans le premier. Pour cette raison, le niveau **5** du facteur 2, ou quatre (4) années d'expérience préalable doit être considéré approprié en l'espèce.

(F-8) *Conséquences des actions, décisions ou erreurs*

[583] Pour la variable autonomie, l'argument de la procureure patronale sur la récurrence d'une bonne partie de ses tâches me semble fondé. Pour le balancement, par exemple, les directives n'ont pas besoin d'être réitérées mais, pour être connues, doivent continuer néanmoins d'être appliquées.

[584] Du côté informatique, le volet central de sa description d'emploi, les choses se présentent différemment toutefois. C'est le secteur où il doit travailler à partir « *d'orientations très générales* », en l'absence de directives qui, selon la preuve, ne viennent ni du supérieur ni des gens de l'informatique si l'on excepte des contraintes de nature technique qu'il doit forcément respecter. Pour cette raison et étant donné la part importante qu'occupe l'informatique relativement à l'ensemble des tâches, l'énoncé **c** de la variable s'applique davantage à l'ensemble de son travail que ne le ferait l'énoncé **b**. Le niveau **5** ou la cote **cC** est approprié en l'espèce.

Analyste programmeur /Analyste de systèmes I

(François Matte)

[585] Tel que convenu et mentionné précédemment, les parties ont procédé par écrit à l'endroit de ce poste, autant pour la preuve directement reliée à celui-ci que pour l'argumentation. Le Syndicat a soumis sa preuve et son argumentation au début de 2011 et la Ville y a répondu le 1^{er} avril.

[586] Le titre d'emploi est ici en litige. Le Syndicat conteste la décision de la Ville d'intégrer le titulaire dans le titre d'emploi d'*Analyste programmeur*. Il estime que l'historique de ses tâches, la preuve présentée lors des auditions de novembre et décembre 2010, de même que la preuve directement reliée à son poste et déposée le 17 mars, démontrent que M. Matte aurait dû être intégré dans un titre d'emploi d'*Analyste de systèmes*.

[587] La Ville soumet que, si certaines tâches de support ou d'entretien effectuées par le titulaire sont de même nature que celles de ses collègues analystes, il n'a pas eu à faire de développement ou de conceptions d'applications corporatives, ou de tâches qui leur sont apparentées.

1- Contexte organisationnel et résumé des fonctions

[588] Employé de l'ex-ville de Gatineau, M. Matte détient au 1er janvier le titre générique d'Informaticien spécialisé et occupe le poste no 428 du plan d'effectifs, comme l'atteste la lettre qu'il reçoit à cet effet du Comité de transition. Deux autres collègues avec qui il partage ce titre (ils occupent les postes 430 et 432 selon leur lettre respective) seront intégrés le 1er janvier 2007 dans des titres d'emploi d'Analyste de

système I. Le supérieur immédiat de M. Matte est à la fusion et jusqu'en 2004 la chef de division, Chantal Létourneau. Elle sera suivie plus tard de M. Retamal.

[589] Selon le résumé de sa description d'emploi à titre d'Analyste programmeur, M. Matte « *est responsable de développer et de supporter des applications corporatives, ainsi que d'en assurer l'opération quotidienne; produit la documentation d'analyse technique selon les normes et standards de la ville; analyse certaines demandes de changements des usagers et effectue la réalisation dans les délais prévus* ».

[590] Les trois (3) principaux champs de responsabilités apparaissant à sa description et les pourcentages de temps qui leur sont consacrés sont les suivants : *Implantation et application des systèmes (60%), Support et entretien des systèmes (20%) et Support administratif (20%)*.

2. Preuve

[591] La chef Chantal Létourneau transmet le 8 avril 2002 au personnel dont elle a la charge une note sur leurs rôles et leurs tâches au sein de la section dans la nouvelle ville. M. Matte, se voit confier quant à lui les trois responsabilités suivantes : a) support/améliorations à l'endroit de systèmes touchant aux permis d'affaires (Gatineau), à l'approvisionnement, à l'inventaire (Hull), aux revenus et aux délégations de pouvoir; b) le plumitif de la Cour municipale de Gatineau; et c) conversion des historiques dans les systèmes corporatifs (partagé).

[592] Il y a affichage le 14 mars 2003 de trois (3) postes d'*Informaticien spécialisé/analyse programmation* ouverts à tous les employés cols

blancs mais pour lesquels les employés permanents seront considérés prioritairement. Le 8 avril 2003, M. Matte avise M^{me} Sylvie Blais des Ressources humaines qu'il doit « *malheureusement décliner cette offre, car je me sens trop insécure face à ces nouvelles responsabilités* ». Ces responsabilités étaient les suivantes selon le résumé de fonctions figurant sur l'affichage:

Sous l'autorité du chef de la section, analyse et conçoit les systèmes informatiques; effectue la codification et les essais de programmes informatiques; intègre les systèmes achetés de tierce partie; réalise l'implantation des systèmes; installe les bases de données et règle les paramètres; résout les problèmes relatifs aux applications en production et aux bases de données utilisées; modifie des programmes existants; construit les entrepôts de données; documente des programmes et des systèmes; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son supérieur.

[593] Ces trois (3) postes ont été obtenus par M. Luc Labelle, M^{me} Souad Makni et M. Justin Muhawe. Tous les trois ont été intégrés à titre d'*Analystes de systèmes I*.

[594] Les tâches de M. Matte, selon les renseignements obtenus par le Syndicat auprès de lui, ont porté durant la période pertinente sur les activités ou projets suivants :

- Migration du système de la Cour municipale de l'ex-Buckingham, de l'ex-Gatineau et de l'ex-Masson-Angers vers celui de l'ex-Hull, soit le nouveau système pour la nouvelle Ville.
- Projet de remplacement des noms de rues (2002 à 2003).
- Mise en place du système C2 pour la gestion des appels informatiques. Communications avec la compagnie CPL Technologies (Février à Avril 2006).
- Système d'approvisionnement (Vax): modification au système afin de faciliter la commande de produits en intégrant la liste de prix

des fournisseurs et convertir ces données pour les incorporer au système corporatif.

- Migration du système des permis d'affaires de l'ex-Gatineau de l'environnement VMS vers OpenVMS: en plus du travail à accomplir pour la migration, soit de s'assurer que la programmation était compatible avec le nouveau système d'exploitation, supervision du travail d'une employée temporaire.
- Système des permis d'affaires: modification de la base de données par la création de nouveaux champs dans les différentes tables (Octobre 2003 et Octobre 2005).
- Plusieurs modifications apportées aux systèmes corporatifs et de permis d'affaires entre 2002 et 2006, par exemple, modifications de plusieurs programmes à la demande des usagers, lesquelles incluent
 - Ajout de la gestion d'un historique des changements relatifs à la table des fournisseurs (Système corporatif)
 - Ajout de nouveaux champs dans la table des commerces et modification des programmes permettant d'y accéder (Système des permis d'affaires)
 - Optimisation de l'ordonnancement des approbateurs dans la gestion des documents comptables (pièces de compte à payer, commande, réquisition, etc.) (Système corporatif)
- Élaboration d'un modèle de données pour le logiciel BiQuery (Logiciel d'interrogation d'une base de données) pour le système de la bibliothèque et formation de M^{me} Ingrid Moisil (Automne 2006) pour l'utilisation de ce logiciel.
- Développement de nouvelles applications pour divers programmes du système corporatif (sommaire des pièces de comptes à payer et liste des anomalies les concernant, annulation de soldes d'engagements budgétaires, sommaire comptable des projets, des

- engagements et des retenues, destruction des enregistrements erronés dans la table gérant les divers traitements en lot automatisés) et interface entre l'application annuaire des employés et le système C2 (logiciel servant à gérer les diverses demandes et requêtes de support informatique).
- Dans le cadre de la migration du système de taxation de l'environnement Ingres à celui de SQL Server (travail effectué sous la supervision de Suzanne Crispin), modification des requêtes du logiciel BiQuery afin de les rendre conformes au nouvel environnement de même qu'effectuer la programmation des rapports de taxation en plus d'assurer le support aux utilisateurs. Dans le cadre de cette migration, les interfaces étaient reçues du service de l'Évaluation (transmises par Daniel Rochon, Analyste de système — Évaluation) et M. Matte devait s'assurer que les interrelations entre ces interfaces et le système soient conformes.
 - Support quotidien aux usagers, à l'instar de ses collègues intégrés au titre d'Analyste de systèmes I, et formation sur de nouveaux systèmes ou sur des systèmes améliorés, notamment dans les cas du système des compteurs d'eau, ainsi que celui de la bibliothèque (requêtes GQL).

[595] Les renseignements principaux fournis par la Ville sur les tâches du titulaire du poste sont les suivants :

- Il s'occupe du support et de l'entretien des systèmes suivants :
 - Système de taxes d'affaires du secteur Gatineau (système à remplacer)
 - Logiciel BiQuery (application bureautique permettant aux usagers de faire des rapports et requêtes aux bases de données de manière conviviale)
 - Logiciel Planetpress (création des formulaires d'impression)

- Système de taxation (assure un certain support au niveau des opérations et de la maintenance)
- Ce travail implique, par exemple, de mettre à jour une table (information) du système suite à un changement de politique, à modifier ou créer un formulaire pour le rendre conforme à une loi, à produire un rapport par secteur ou par rue de tous les points d'intérêts à la Ville, de changer une méthode de calcul dans le système de taxation ou de faire un transfert de fichiers lors d'une fermeture de transaction.
- La majorité de ce travail provient des demandes que lui font les Analystes de systèmes I (rapports à exécuter), les utilisateurs du système directement, ou le chef de division. Le travail est vérifié ensuite par ces mêmes demandeurs.
- Les communications externes sont rares, soit environ une fois par année avec Planetpress pour avoir du support. Elles ne sont pas l'une des tâches caractéristiques du poste.
- Il n'a pas à donner de formation pour des systèmes particuliers, contrairement aux Analystes de systèmes I. Il n'a eu à aider aux cadres lors d'une démonstration du logiciel BiQuery qu'à une reprise.

[596] Les précisions apportées par la Ville sur les tâches du titulaire telles qu'énumérées ci-dessus par le Syndicat sont les suivantes :

- Migration du système de la Cour municipale : il s'agissait d'extraire les données des anciens systèmes pour les transférer dans celui de Hull, ce dernier étant supporté à l'externe.
- Projet de remplacement des noms de rues : toute l'équipe y a participé (voir E-123, réalisations 203).
- Mise en place du système C2 : programmation d'une interface unidirectionnelle de transfert des usagers.

- Migration du système des permis d'affaires : il ne s'agissait pas de développement, mais bien de s'assurer que l'application fonctionnait avec la nouvelle version du système d'exploitation.
- Modifications au système des permis d'affaires : il s'agissait de l'entretien du système.
- Modifications aux systèmes corporatifs et permis d'affaires : travail encadré par les analystes responsables, soit M^{mes} Crispin et Beaudoin.
- Élaboration d'un modèle de données pour le logiciel BiQuery : il ne s'agissait pas d'élaborer un modèle, mais de prendre le modèle existant de la base de données et l'importer dans le logiciel.
- Développement de nouvelles applications : il s'agissait d'améliorations de systèmes et non de développement. La plupart des demandes sont pour la production de rapports.

3. Argumentation

[597] *Le Syndicat*. Les tâches confiées par M^{me} Létourneau à M. Matte en avril 2002 et mentionnées plus tôt sont de même nature à celles de ses collègues.

[598] Les tâches qu'il est appelé à effectuer par la suite sont aussi, selon le témoignage de M^{me} Suzanne Crispin livré les 4 et 5 novembre, identiques à celles effectuées par M^{me} Linda Larivière, elle aussi intégrée comme Analyste de systèmes I. Les pièces déposées dans ce dossier (S-295 et S-296-A) démontrent de plus que M. Matte reçoit des demandes de modifications au système corporatif qui sont de même nature que celles attribuées à cette dernière.

[599] Nombre de témoignages entendus, notamment celui de M. André Francoeur (Analyste de systèmes I), indiquent que la période 2002 à 2006 a surtout servi à maintenir à flot les systèmes déjà existants et à faire de l'arrimage entre les différents systèmes de même qu'à s'entendre sur le choix de nouvelles plateformes technologiques. C'est ce qui explique entre autres les différentes migrations dans les systèmes de taxation et d'urbanisme.

[600] Pour le Syndicat, les tâches alors effectuées par M. Matte reflètent exactement ce genre de travail. Son titre d'emploi, à compter du 1^{er} janvier 2002, aurait dû être en conséquence celui *d'Analyste de systèmes*. Dans les faits, il n'a pas eu à faire que de la programmation de support mais aussi du développement.

[601] *La Ville*. La description d'emploi du titulaire, M. François Matte, présente des différences notables par rapport aux descriptions d'emploi des postes d'Analystes de systèmes I, qu'il s'agisse du résumé des fonctions ou des principaux champs de responsabilités. Contrairement aux Analystes de systèmes I, sa description ne renferme aucune mention relative à la conception d'applications corporatives et aux bases de données. *Analyste programmeur* est, en conséquence, le titre d'emploi approprié.

[602] En outre, l'absence du nom de M. Matte aux tableaux E-123 et S-369 sur les systèmes ou projets en cours de période indique clairement que M. Matte n'a pas eu à faire de développement ou de conceptions d'applications corporatives contrairement aux Analystes de systèmes I.

[603] La tâche effectuée par lui dans le cadre des projets mentionnés par M^{me} Crispin n'en était qu'une parmi d'autres. Elle visait des demandes de changements aux systèmes, une tâche commune à l'ensemble du

personnel informatique. La procureure réfère sur ce point au témoignage de M. Retamal lors de la journée d'audition du 16 décembre 2010.

[604] Le support et l'entretien des systèmes est une autre tâche commune aux deux titres et descriptions d'emploi. À cet égard, M. Matte a eu à en faire l'entretien tout comme M^{mes} Larivière et Beaudoin et M. Vincent. Pareille tâche inclut apporter des améliorations au moyen de la programmation, comme dans le cas entre autres des demandes de changements.

[605] Pour la procureure, le refus de M. Matte d'accepter l'un des postes affichés le 14 mars 2003 en raison des nouvelles responsabilités s'y rattachant, dénote les différences notables existant entre ses tâches et celles des Analystes de systèmes I.

[606] Pour ces raisons, elle conclut que M. Matte ne peut être intégré au même titre d'emploi que ces derniers. Il doit recevoir un titre d'emploi distinct et, selon elle, l'évaluation faite par la Ville au tableau E-100 reflète les tâches effectuées par un *Analyste programmeur*.

4. Décision

[607] Quel que soit l'angle sous lequel on l'aborde, la preuve des tâches réalisées révèle que celles-ci, dans l'ensemble et de façon caractéristique, témoignent d'une fonction axée sur l'implantation et l'application de systèmes ou, plus précisément dans de nombreux cas, de parties de ceux-ci, de même que sur leur support et leur entretien. Beaucoup des activités mentionnées relèvent notamment de cette dernière catégorie.

[608] Celle-ci inclut assurément des interventions destinées à modifier des éléments ou des aspects de ces systèmes sans lesquelles ils

perdraient vite leur pertinence et utilité étant donné l'environnement technologique évolutif constant dans lequel ils s'insèrent. Mais les modifications dont le titulaire du poste a eu à assurer la réalisation me semblent loin toutefois des exigences de travail liées à l'analyse et de la conception de systèmes, ou à leur intégration à des ensembles déjà constituées.

[609] Or, ces dernières tâches sont clairement celles qu'on retrouve au cœur des descriptions d'emploi *des Analystes de systèmes I* ou du résumé des fonctions des postes d'*Informaticien spécialisé/analyste programmation* affichés le 14 mars 2003 et, doit-on ajouter, celles qui expliquent que leurs titulaires figurent sur les listes des réalisations significatives en matières des systèmes ou de projets informatiques pour la période en cause. Ce sont ces mêmes tâches qui, manifestement, ont semblé provoquer de plus chez M. Matte l'insécurité à l'origine de son refus d'assumer ce qui lui paraît être de « nouvelles responsabilités ».

[610] Plusieurs des tâches spécifiques décrites sous la rubrique *Implantation et application des systèmes* traduisent bien à mon sens le niveau de responsabilité qui était le sien à l'endroit des systèmes visés par la preuve. Des expressions telles, « revoir certains systèmes », « la correction de systèmes existants », « la conception de systèmes de moindre envergure », et la « codification des programmes », correspondent bien aux tâches du titulaire telles qu'elles ressortent de la preuve recueillie. Elles s'accordent également avec le témoignage de M. Retamal pour qui le rôle du titulaire s'exerce à l'endroit de « *petits modules* ».

[611] Pour ces raisons, le tribunal conclut que le titre d'emploi *Analyste programmeur* est approprié et qu'il reflète adéquatement la nature des

tâches caractéristiques assumées par M. Matte durant la période pertinente.

[612] Les cotes attribuées par la Ville sont également appropriées. Ce sont les suivantes :

2 pour **F-2** *Expérience préalable de travail,*

3 pour **F-5** *Complexité et analyse de problèmes,*

bC pour **F-8** *Conséquences des actions, décisions ou erreurs,*

1 pour **F-10** *Communications externes et*

1 pour **F-11** *Coordination et formation.*

Décision rendue par François Bastien à Gatineau le 8 juin 2011.